



**Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Università degli Studi di Perugia**

Convegno Nazionale R.L.S. Università ed Enti di Ricerca

====

"R.L.S. quale ruolo ??

propositivo, interlocutorio, partecipativo"

====

Perugia, 11-12 ottobre 2001.

Aula Magna della Facoltà di Agraria



Università degli Studi di Perugia

Relazione di apertura dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza dell'Università degli Studi di Perugia

Il 19 settembre 1994 viene emanato il Decreto Legislativo n.626 che recepisce in contemporanea otto direttive CEE riguardanti “il miglioramento della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro”.

I nuovi soggetti individuati dalla legge (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Addetti al primo soccorso, antincendio e rilancio allarmi) e il nuovo modo di valutare il rischio mediante meccanismi più generali, collegandolo anche a fattori talvolta da presumere, costringono ad una visione olistica delle attività lavorative, rivoluzionando il metodo *ante* Decreto Lgs 626/94, specifico e puntuale, ma statico.

E' proprio nel termine “miglioramento” della sicurezza e della salute negli ambienti di lavoro il concetto nuovo, dinamico, evolutivo, organizzato sulla base della totalità dei soggetti coinvolti (a partire dai lavoratori stessi) capace di dare il via ad un vero e proprio “Sistema di Gestione della Sicurezza”. Il legislatore ha voluto mettere a disposizione di tutti uno strumento che ha in sé un alto valore sociale e che, se correttamente e puntualmente applicato, può fare la differenza fra gli Stati che si dicono avanzati e progrediti e gli Stati che lo sono nella realtà dei fatti.

Purtroppo a tutt'oggi le stime sulla corretta applicazione di una legislazione così importante sono poco rassicuranti, considerando che ogni anno nell'Unione Europea circa 5500 persone muoiono per incidenti sul lavoro e si verificano oltre 4,5 milioni di infortuni che oltre al danno alla persona provocano altissimi costi sociali dovuti alla perdita di circa 146 milioni di giornate di lavoro (fonte Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro). La spasmodica ricerca del maggior profitto economico alla quale ci costringono, in modo sempre più convulso, le cosiddette leggi di mercato, non può e non deve certo continuare a far pagare ai lavoratori un così alto e inaccettabile tributo. Fra le cause va sicuramente indicata un'applicazione delle leggi vigenti che, per usare un eufemismo, può essere definita “distratta” se non “abulica”, e sicuramente non ha favorito la diffusione di una cultura della sicurezza e l'adozione, da parte di tutti i soggetti interessati, di una *forma mentis* adeguata, consapevole delle diverse responsabilità etiche, prima ancora che giuridiche, gravanti sui soggetti stessi e necessaria per trasformare in abitudine connaturata l'assolvimento di obblighi previsti dalla normativa.

Tutti quanti qui sappiamo del ruolo attribuito all'R.L.S. nell'ambito del sistema sicurezza previsto dal legislatore ma è giusto segnalare le difficoltà che lo stesso incontra quando deve entrare

nel merito di materie trattate da tecnici e professionisti specializzati nei più disparati settori, deve muoversi nei meccanismi delle amministrazioni, deve sapere come organizzarsi, chi contattare e cosa cercare quando non sa, per non disperdere energie e tempo prezioso e non perdersi nel mare di produzione di materiale del settore, dovrebbe conoscere tutto dei e dai colleghi, dovrebbe sorvegliare, dovrebbe fare ispezioni, dovrebbe Quando e come può farlo? quali mezzi ha per affrontare questo carico di responsabilità, non solo riservate alla sfera della coscienza personale? come deve muoversi per svolgere al meglio tutti questi suoi compiti??.

Molto cortesemente, a partire dal 1999, il Coordinamento dei Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione ci ha ospitato in occasione dei suoi annuali Convegni e alcuni nostri colleghi delle sedi interessate ci hanno volenterosamente accolto e di questo a loro dobbiamo essere grati. Se ciò ha permesso di incontrare tra loro R.L.S. provenienti da varie sedi Universitarie, senza affrontare i problemi legati all'organizzazione, ci ha però limitati a dedicare poco spazio alla discussione delle nostre problematiche e delle difficoltà incontrate nelle sedi dove operiamo e non si è avuto modo di ottenere suggerimenti concreti per essere più incisivi nelle scelte, auspicabilmente uniformi, da trasferire nelle Sedi di appartenenza.

Abbiamo pensato a Perugia. Perugia è luogo di studio, di iniziative riconosciute a livello internazionale, gode di discrete strutture ricettive, si trova in una posizione logistica ideale, è raggiungibile in tempi simili dalle università del sud come da quelle del nord, ed ha un staff di R.L.S. che funziona. Esistevano, quindi, le ragioni per organizzare un Convegno ufficiale degli R.L.S. delle Università e degli Enti di Ricerca con una propria manifestazione tale da definire e dare significato ad una "istituzione" così importante nel sistema sicurezza nazionale.

Nelle Università è presente una molteplicità di tipologie di rischio fortemente differenziato che risulta sottoposto a continui cambiamenti in conseguenza delle attività di ricerca, e che per la sua attenta e puntuale valutazione richiede un notevole sforzo congiunto da parte di tutti i soggetti interessati. Le caratteristiche peculiari delle Università hanno evidenziato la necessità di una normativa più diretta, precisa e attenta alla realtà degli Atenei, concretizzata dal pool dei Ministri dell'allora esistente MURST, Sanità, Lavoro e Funzione Pubblica, nel Decreto Interministeriale 363 del 1998, che non ha risolto del tutto i problemi normativi, ma è a tutt'oggi è lo strumento di cui noi universitari disponiamo e con cui ci dobbiamo confrontare.

Gli stessi Atenei possono inoltre fornire ottimi modelli di studio utili per la realizzazione di progetti efficaci data l'eterogeneità di:
attività a partire, per esempio, dalle coltivazioni sperimentali fino ad arrivare a gallerie del vento, passando per attività chimiche, fisiche, biologiche, mediche ecc.;

strutture, dai campi sperimentali a laboratori a rischio biologico, radiologico, ecc. fino a strutture di particolare pregio culturale sottoposte a vincolo di tutela; personale, docente, ricercatore, tecnico-amministrativo, studenti, borsisti, dottorandi, specializzandi, volontari ed anche ospiti, non dimenticando infine chi opera nell'ambito di servizi appaltati.

In questo contesto la "gestione della sicurezza" deve vedere l'indispensabile e doveroso coinvolgimento dei lavoratori nell'analisi e nell'esecuzione di tutte le procedure necessarie a garantire una maggiore e sempre più attenta cura della salute e della sicurezza in ambito lavorativo. La figura del Rappresentante dei Lavoratori diviene quindi il soggetto cardine per il raggiungimento di elevati standard di sicurezza, ove se ne accentui il ruolo propositivo, interlocutorio, partecipativo e non lo si costringa a quello conflittuale. Va riconsiderata secondo noi infatti l'immagine distorta dell'R.L.S. visto principalmente, se non esclusivamente, come il "poliziotto" della sicurezza negli ambienti di lavoro anche se d'altronde rientra nelle sue prerogative e nei suoi doveri accertarsi che la gestione della sicurezza non sia utile solo dal punto di vista degli obblighi burocratici imposti dalla Legge (la cosiddetta "sicurezza sulla carta"). L'R.L.S. deve assicurarsi che la sicurezza si trasferisca nella realtà lavorativa con efficacia ed efficienza. La realizzazione di quest'ultimo importantissimo passo è strettamente connessa alla necessità di procedere alla consultazione, quindi al coinvolgimento e alla partecipazione dei lavoratori nell'individuare, organizzare, attuare e mantenere le modalità di sicurezza per l'ambiente lavorativo. L'impegno è quello di individuare un sistema di gestione della sicurezza che non sia messo a punto solo dal datore di lavoro o dal suo rappresentante, ma che coinvolga i Rappresentanti dei Lavoratori per mettere in atto una efficace politica di prevenzione sul posto di lavoro. E' questo un punto chiave, che vede nella figura dell'R.L.S. il soggetto che recepisce e raccoglie direttamente le esperienze e le indicazioni di chi opera "in prima linea", le fa sue per poi cercare il loro corretto trasferimento all'interno di un progetto, il cui pieno successo sarà decretato solo quando esso consentirà al lavoratore di *assaporare una piena sensazione di "vigile e consapevole" tranquillità* nello svolgimento dell'attività lavorativa. Risulta interessante seguire in effetti i nuovi indirizzi al riguardo da cui si evince che il lavoratore produce anche in proporzione allo stato di benessere vissuto nell'ambiente di lavoro e questo è un obiettivo strategicamente importante che le Università devono perseguire, al pari di quello della qualità dell'attività didattica e della ricerca scientifica, con una conseguente ed evidente ricaduta sulla qualità di vita di tutti gli appartenenti alla comunità universitaria, che in essa svolgono la propria attività professionale e/o di studio.

Dobbiamo però segnalare che dopo il confronto, dopo l'elaborazione, dopo il ripensamento, dopo l'impegno, deve seguire il risultato. L'R.L.S. può essere anche un elemento propulsivo del sistema ma molte volte il risultato è insufficiente rispetto a tanto sforzo. Il R.L.S. può essere propositivo, interlocutorio, partecipativo (come nel titolo di questo nostro convegno) e qualcosa d'altro ancora, ma

poi deve vedere i risultati del suo impegno. Risultati che senza investimenti economici veri tardano a venire e sono, in parte (perché esistono è vero anche altre profonde ragioni), responsabili della mancata diminuzione degli infortuni, ed è qui che il Decreto 626 rischia di fallire. E' qui che il legislatore dovrà intervenire. E' qui che lo Stato dovrà individuare fonti di finanziamento, fra l'altro facendo due conti sui costi che il nostro Stato è costretto a pagare in termini di pensioni di invalidità e assistenza conseguente a incidenti sul lavoro, si capisce immediatamente che investire in sicurezza garantisce un ritorno sicuro e immediato. E' qui che, per ora, le nostre amministrazioni dovranno individuare adeguati stanziamenti altrimenti la buona volontà, sola, non potrà dare i buoni risultati auspicati.

La cultura della sicurezza che può, unica, dare una vera spinta al concetto stesso di sicurezza dovrebbe trovare il più adeguato fra i terreni proprio nel mondo stesso in cui noi operiamo.

Possiamo noi RLS di un settore pubblico così particolare essere pungolo propulsivo in un campo così importante rivolgendosi al di fuori quindi del mondo accademico e della ricerca? In che modo? Perché dire di no alla possibilità di proporre noi al mondo dell'industria, dei servizi e dell'artigianato il nostro modello? Perché non esportare la nostra "cultura della sicurezza" perchè divenga veramente il potenziale modello di riferimento propulsivo e trainante?

I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
Università degli Studi di Perugia

Dott. Giorgio Miscetti

(Resp. Serv. Prev. e Sicur. Amb. di Lavoro USL n.2 Distretto Assisano)

Con l'avvento del D.Lvo n.277/91, del D.Lvo n.626/94 e del D.Lvo 494/96 la tutela nei luoghi di lavoro è entrata in una dimensione filosofico - normativa nuova e che persegue, come obiettivo finale, non più solo l'abbattimento dei fattori di rischio lavorativo, ma anche il raggiungimento della condizione di benessere occupazionale dei prestatori d'opera. In accordo con i dettami dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, dal concetto di "tutela della salute" si sta, quindi, gradatamente passando a quello di "promozione della salute", dove il lavoro non è considerato solo come una occasione di rischio, ma anche come uno strumento per diffondere la cultura della salute e della sicurezza. Punto di forza delle nuove strategie di prevenzione è quello di proporre un complesso di adempimenti che, integrandosi con quelli già vigenti in precedenza, vengono a configurare un vero e proprio sistema prevenzione dove la tutela del lavoratore non è più "delegata" al solo elemento tecnologico, ma al corretto funzionamento dell'insieme delle azioni previste (tecniche, organizzative, valutative, informative e formative, procedurali, pianificatorie...).

In quest'ottica sono stati profondamente rivisti i ruoli di alcuni soggetti già noti al mondo della prevenzione (DATORE DI LAVORO, DIRIGENTE, PREPOSTO, LAVORATORE, MEDICO COMPETENTE/ AUTORIZZATO, ESPERTO QUALIFICATO...) e sono state introdotte figure del tutto nuove quali: SERVIZIO (Responsabile) DI PREVENZIONE PROTEZIONE e RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI. In caso di cantieri temporanei o mobili, il ventaglio delle azioni e delle responsabilità è stato inoltre allargato a: COMMITTENTE, RESPONSABILE DEI LAVORI, COORDINATORE IN FASE DI PROGETTAZIONE ED ESECUZIONE, LAVORATORE AUTONOMO. L'attuale quadro normativo prevede, infine, adempimenti e responsabilità anche per: FABBRICANTI, PROGETTISTI, FORNITORI, INSTALLATORI e APPALTATORI.

Si è così realizzato un sistema di tutela certamente complesso, ma certamente favorevole a correggere quelle anomalie, anche di contesto, che da più parti e sempre più frequentemente vengono indicate come fattori determinanti nella genesi degli infortuni sul lavoro. Non è un caso, infatti, che gli stessi dati infortunistici prodotti da alcune ASL, evidenzino come gran parte degli eventi che colpiscono i lavoratori sia connessa non già a fatti di natura strettamente tecnica, ma a carenze di altro genere, anche non facile evidenziazione e riconducibili a fattori immateriali, come carenze di conoscenze, di formazione, di controllo, comportamentali, procedurali, di programmazione, di comunicazione ed altro ancora.

E' in un tale ambito che si muove anche la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS); figura alla quale sono attribuite nuove ed importantissime funzioni preventive. Con il RLS, infatti, il legislatore ha voluto decisamente inserire all'interno del sistema di prevenzione anche la voce dei lavoratori, proponendo un ruolo di rappresentanza, non più volontaristicamente assunto da

singoli o gruppi variamente conformati, ma affidato ad uno o più lavoratori liberamente eletti dagli altri colleghi di lavoro o anche prescelti nell'ambito delle rappresentanze sindacali. Nel definirne le funzioni (Capo V del Lvo 626/94 - artt. 18, 19, 20), il legislatore ha posto l'accento sull'importanza della formazione del RLS, imponendo ai DDL di assicurare a tale figura un percorso formativo specifico. Un percorso che lo renda consapevole del proprio ruolo di rappresentanza, di saper "leggere" la realtà lavorativa di cui è parte, di comprenderne i bisogni e di trasferirne le istanze di tutela presso i soggetti di volta in volta chiamati in causa. Il tutto attribuendo al RLS una autonomia operativa tanto ampia, quanto dipendente, e ciò al di là del dettato normativo, da un costante rapporto con gli altri lavoratori; una autonomia mai espressiva di posizioni individualistiche o di istanze scisse da questioni di salute e sicurezza.

Si è così delineata una funzione di rappresentanza articolata su molteplici attività (controllo, collaborazione, cooperazione e di promozione della salute..), nello svolgimento delle quali al RLS è richiesto di sviluppare non solo capacità tecniche, ma anche relazionali, di comunicazione, decisionali e così via.

Passando ad un esame più dettagliato del ruolo del RLS e facendo salvo quanto al riguardo è ancora rimandato dalla norma alla contrattazione collettiva, gli elementi che ne connotano il profilo preventivo risultano essere i seguenti:

ELEZIONE: la figura del RLS è prevista in tutte le unità produttive e cioè in ogni condizione ove esista almeno un lavoratore subordinato o soggetto ad esso equiparato. Ovviamente l'elezione del RLS non rientra tra gli adempimenti del DDL e pertanto la sua eventuale mancata designazione da parte dei lavoratori non può essere annoverata quale violazione della norma; è tuttavia obbligo del DDL di informare i lavoratori circa le funzioni del RLS e le modalità di elezione. Nelle aziende con un numero di addetti fino a 15 è prevista la sua elezione diretta da parte dei lavoratori. In caso di imprese di dimensioni estremamente piccole, dove peraltro la funzione di rappresentanza inevitabilmente incontra forti difficoltà ad esprimersi, i RLS possano anche essere eletti nell'ambito dei dipendenti di più imprese accomunate per affinità territoriale o produttiva. Nelle aziende con più di 15 dipendenti la elezione del RLS è effettuata, ove presenti, nell'ambito dalle rappresentanze sindacali. Per quanto riguarda le modalità di elezione del RLS la norma, tra le altre cose, rimanda alla contrattazione collettiva e, in caso di discordia, al Ministero del Lavoro o della Funzione Pubblica. Il numero minimo dei RLS è comunque fissato in almeno uno per le aziende fino a 200 dipendenti, almeno 3 tra 201 e 1000 e almeno 6 nelle altre

FORMAZIONE: la formazione del RLS rientra tra gli obblighi del DDL ed è dettagliata, in termini di durata, argomenti e soggetti attuatori, dal DM 16/1/97; in questo caso, come peraltro nella formazione degli altri lavoratori, è previsto non solo l'intervento della contrattazione collettiva, ma anche la collaborazione degli organismi paritetici (art.22 c.6 D.Lvo 626/94). Tale coinvolgimento vincolante,

teso a garantire indipendenza ed autonomia nell'azione formativa, in realtà si è dimostrato di non facile praticabilità per scarsa reperibilità di organismi formativi ed in molte parti ha, di fatto, ostacolato la formazione di tanti RLS comunque nominati dai lavoratori. Naturalmente non è pensabile che la formazione del RSL possa fermarsi al DM 16/1/97, ma è prevedibile che debba perpetuarsi nel tempo, con interventi di aggiornamento in relazione alla realtà aziendale ed al suo modificarsi nel tempo, integrandosi con le restanti attività di formazione volute dal D.Lvo 626/94. E' anche evidente che la formazione del RLS debba avere contenuti quantomai vari e mirati, non tanto a produrre solo nozioni tecniche di igiene e sicurezza del lavoro (gli argomenti potrebbero essere troppo vasti e complessi) quanto a sviluppare nel RLS la capacità di affrontare le diverse problematiche, attivando di volta in volta i soggetti responsabili e, se del caso, rivendicando presso questi ultimi l'intervento (tecnico, procedurale, valutativo, informativo, di verifica...) ritenuto necessario.

ACCESSO: nell'esercizio delle sue funzioni il RLS ha libero accesso ai luoghi di lavoro ed a tutte le informazioni pertinenti; tale possibilità è fondamentale per poter svolgere il ruolo assegnato e prendere coscienza direttamente di eventuali problemi da rappresentare. Naturalmente ciò non significa libero arbitrio, né anarchia operativa ed il termine di accesso non va interpretato esclusivamente come presenza fisica nei reparti di lavoro, ma va invece letto come diritto di poter ottenere, direttamente o attraverso documenti, colloqui il DDL o con altri referenti aziendali (RSPP, Medico Competente, Consulenti...) tutte le informazioni ritenute necessarie per svolgere la funzione di rappresentanza. In tal senso e come peraltro sottolineato anche dalle Circolari del Ministero del Lavoro 40/2000 e 68/2000 il RLS può anche accedere alla documentazione sulla valutazione dei rischi e ciò sia in termini di consultazione del documento, che di acquisizione di copia delle parti di interesse specifico. Lo stesso accesso è consentito al RLS in caso di interventi degli organi di controllo nel corso dei quali è prevista una sua possibilità di intervento attraverso la formulazione di osservazioni e proposte.

CONSULTAZIONE: la consultazione da parte del DDL è certamente uno dei momenti qualificanti il ruolo del RLS; trattasi di un evento esplicitamente previsto in alcuni momenti canonici e che comincia già in fase di valutazione del rischio e di pianificazione delle relative misure di tutela, che comprende la nomina del Servizio di Prevenzione e Protezione e degli addetti alle emergenze, i programmi di formazione, ma che può anche intervenire in altri momenti della vita aziendale in cui sono in gioco questioni che riguardano la salute e la sicurezza dei lavoratori. Nei momenti di consultazione il RLS ha la possibilità di esprimere il proprio, o per meglio dire il parere dei lavoratori, su questioni fondamentali per la salute dei singoli e collettiva, pertanto è opportuno che l'attività venga documentata e che le opinioni espresse, ancorché non vincolanti rispetto alle decisioni del DDL, siano rese note anche agli altri lavoratori.

INFORMAZIONE: l'informazione completa e continua del RLS su tutti gli aspetti inerenti la prevenzione (valutazione dei rischi, misure di tutela, organizzazione aziendale, strutture, infortuni e le malattie professionali, interventi degli organi di vigilanza) costituisce un altro obbligo del DDL ed una prerogativa del RLS. In un tale contesto l'informazione del RLS non può essere affidata al caso o alla libera iniziativa, ma deve discendere da un atteggiamento aziendale organizzato ed in grado di fornire garanzie sulla qualità dell'informazione e sul flusso; il tutto tenendo anche conto che alcune informazioni possono avere carattere riservato o riguardare il segreto industriale o addirittura sollevare questioni di privacy.

PROMOZIONE/PROPOSTA/SEGNALAZIONE: al RLS è richiesto anche un forte impegno in termini di promozione dei temi della salute e di proposta attiva rispetto alle misure di tutela (controllo, misure tecniche, azioni inf/formative, controllo sanitario...); tutto ciò mantenendo sempre attivo il filo di comunicazione che lo lega agli altri lavoratori ed arrivando, se necessario, non solo a richiamare i responsabili aziendali ai loro obblighi, ma addirittura a segnalare agli organi di controllo atteggiamenti contrari ai principi ed alle norme di igiene e sicurezza del lavoro. Naturalmente trattandosi di segnalazioni riguardanti situazioni di rischio lavorativo è auspicabile che si tramutino in documenti scritti e che raggiungano i soggetti titolati ad agire in merito.

PARTECIPAZIONE: la partecipazione e la collaborazione a tutte le attività di prevenzione aziendali costituisce un altro elemento caratterizzante il ruolo del RLS ed anche in questo caso da esprimere sia in momenti canonici esplicitamente previsti dalla norma, come in occasione della valutazione del rischio e della riunione periodica e straordinaria del Servizio di Prevenzione, che in tanti altri momenti della vita aziendale. Ad ulteriore testimonianza dell'importanza del ruolo in questione, va anche evidenziato come, oltre al DDL, solo il RLS abbia la facoltà di indire, ove ritenuto necessario, la riunione del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Siamo quindi in presenza di attribuzioni di grande respiro e la cui portata preventiva è ulteriormente valorizzata dal fatto che vengono svolte nell'interesse della collettività dei e che deve essere pertanto condotta con forte senso di responsabilità. Da parte dell'azienda, quindi, la nomina del RLS non può essere vissuta con indifferenza (o peggio ancora con insofferenza), ma impone una "reazione" da parte di quest'ultima ed un riassetto organizzativo che consenta al RLS di esercitare il suo ruolo, e pur attraversando possibili momenti di conflittualità (da ritenere per certi versi fisiologici), senza incontrare o creare soverchie difficoltà di esercizio. Ovviamente un'attività così importante richiede necessariamente una definizione di metodologie e strumenti di intervento, infatti se da una parte appare ben chiaro cosa il RLS debba fare, non è altrettanto chiaro come lo possa fare ed attraverso quali

strumenti, in tal senso il legislatore ha rimandato a future indicazioni provenienti dalle diverse contrattazioni collettive il relativo dettaglio.

L'importanza che il legislatore ha attribuito alla figura del RLS è tale che detta figura viene anche riproposta anche da altre norme, come per esempio il D.Lvo 494/96 e s.c. (Direttiva Cantieri), attraverso momenti di consultazione sui Piani di Sicurezza e Coordinamento e di informazione promossi dai DDL delle imprese e/o dalla Committenza.

Va da se che il RLS non risulta essere destinatario di funzioni attuative rispetto alla salute e sicurezza dei lavoratori (funzioni che restano in capo al DDL ed agli altri soggetti identificati dalla norma), conseguentemente non risulta essere destinatario di alcun provvedimento sanzionatorio da parte del D.Lvo 626/94; tuttavia le sue attribuzioni risultano essere comunque esplicitamente declinate da una legge penale e come tali devono essere adeguatamente espletate dal soggetto che ne è portatore. Sul piano delle responsabilità personali ciò significa che in presenza di un evento avverso al quale abbia contribuito anche un comportamento negligente o omissivo del RLS, non è da escludere un coinvolgimento di quest'ultimo nell'attribuzione di eventuali responsabilità. Da ciò si comprende come il RLS non possa accettare in silenzio eventuali impedimenti all'esercizio della funzione, ma debba invece rivendicarne il diritto di svolgimento, sia presso il DDL che, se necessario, presso gli organi di controllo. Non a caso l'art.4 punto m) del D.Lvo 626/94 prevede precise sanzioni per il DDL che impedisca al RLS di esercitare la sua attività.

L'introduzione della figura del RLS, soprattutto in caso di designazione di più soggetti, pone anche la necessità di organizzare e coordinare l'attività di rappresentanza: trattasi di una materia del tutto nuova e rispetto alla quale le diverse esperienze che si vanno man mano maturando costituiscono, in termini di metodologie, strumenti procedure ed altro, un bagaglio assolutamente da valorizzare e da diffondere. In tal senso i modelli organizzativi sono molteplici, ma tutti accomunati dall'esigenza di mantenere sempre elevato livello di comunicazione sia verso l'azienda che verso i lavoratori (il RLS isolato, ancorchè tecnicamente valido, perde inevitabilmente ogni valenza rappresentativa); sul piano pratico si va dalle "bacheca del RLS", all'ufficio del RLS, dalle riunioni, alle comunicazioni scritte e così via. In alcuni casi, e soprattutto in attesa che la contrattazione collettiva fornisca indicazioni in merito, è anche proponibile che gli RLS proponano un regolamento di attività che, per quanto possibile, definisca: procedure di intervento, flussi informativi, sistemi di comunicazione, relazioni con i soggetti della prevenzione (DDL; Dirigenti, Preposti, RSPP, Medico Competente, Consulenti, Organi di Controllo, Lavoratori...), risorse necessarie o utilizzabili ed altro ancora. Il tutto interpretando il ruolo non come momento di contrapposizione tra parti diverse, bensì come risorsa aziendale di grande importanza per l'attuazione del processo di prevenzione.

Alcune problematiche vengono anche poste da situazioni in cui il RLS sia anche destinatario di funzioni attuative (dirigente, preposto...) o di incarichi particolari (RSPP..) in materia di salute e sicurezza. Al riguardo va detto che, pur non vietando la norma espressamente tali fattispecie, è evidente

che una sovrapposizione di ruoli diversi può comunque costituire un notevole elemento di freno per il RLS o addirittura scatenare, di fatto, vere e proprie incompatibilità; tutti eventi non auspicabili soprattutto in una fase, come la corrente, di primo approccio al ruolo.

Come già detto, nonostante la presenza di una specifica norma, l'affermazione sul campo del RLS è ancora lontana dallo standard che la sua funzione meriterebbe e ciò per molteplici motivi, che rappresentano altrettanti punti critici sulla via della prevenzione, tra i quali meritano di esser citati:

- conoscenza della figura tra i lavoratori e sensibilità ai temi della rappresentanza
- nomina e rappresentanza nelle piccole imprese
- reperimento strutture di formazione specifica
- appropriatezza delle azioni di rappresentanza
- comunicazione/relazionali con i soggetti aziendali e con i lavoratori
- assistenza e coordinamento con strutture sindacali
- autonomia nella gestione del ruolo nell'ambito dell'organizzazione aziendale
- indicazioni operative rimandate alla contrattazione collettiva

E' anche su tali elementi che si auspica si apra un dibattito ampio e profondo che consenta di acquisire elementi utili a favorire l'affermazione della figura in questione nei luoghi di lavoro e la progressiva crescita dei suoi contenuti preventivi.

Dott. Giorgio Miscetti

Spec. in Medicina del Lavoro

Dipartimento di Prevenzione USL 2

Dir. SPSAL – Distretto Assisano

Via U. Foscolo 8 – Bastia Umbra(PG)

«R.L.S.: capacità di comunicazione e visibilità»

COMUNICAZIONE E VISIBILITÀ

Perché i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza devono cominciare a conoscere i principi basilari della Comunicazione?

Almeno per tre ottimi motivi.

In primo luogo, perché questo è il modo più “sicuro” per trasmettere i contenuti della Sicurezza in azienda, soprattutto da quando si è capito che le buone leggi e anche il regime sanzionatorio non bastano. Sono, come si dice in matematica, condizioni necessarie ma non sufficienti. Oggi come ieri. Oggi, però, siamo tutti convinti che la cultura della Sicurezza sia solo una parte della nuova cultura organizzativa fondata sulle *risorse umane*, in parole semplici, sulle capacità relazionali delle persone. Forse ne costituisce il capitolo più importante, visto che si occupa di garantire la salute dei lavoratori e l'integrità degli impianti.

Quindi, quando parliamo di cultura, la Comunicazione diventa la parola chiave, perché il problema di cosa dire, l'informazione sulla norma, sul decreto ecc., si trasforma immediatamente nella questione centrale di come farne un comportamento abituale e una pratica quotidiana nell'esperienza di tutti i lavoratori.

Così, il processo d'apprendimento, la formazione, sono sottoposti al vincolo della “buona comunicazione” e viceversa. In ogni luogo di lavoro, possiamo essere certi che se la COMUNICAZIONE funziona, se ci sono buoni rapporti e scambio costante tra tutti quelli che vi lavorano, anche la SICUREZZA sarà un problema pianificabile e affrontabile con successo.

I Rappresentanti, infine, hanno, rispetto alla Sicurezza, un ruolo centrale di mediatori tra l'interno e l'esterno e, all'interno dell'azienda, fungono da referenti per tutte le azioni di progetto e di controllo. Spetta quindi a loro ed è inerente al loro ruolo, mettere in moto quel Processo Comunicativo che permetterà l'applicazione delle misure di Sicurezza.

I Rappresentanti sono proprio le figure incaricate di rendere Visibile e quindi Praticabile l'attuazione della Sicurezza nelle aziende.

Quindi noi affronteremo, in questo minicorso, in modo veloce e interattivo, le quattro competenze comunicative più importanti del Rappresentante:

Il colloquio

Ogni atto comunicativo comincia o si arresta sul colloquio.

Quali sono le regole di questo scambio così semplice ed essenziale e invece così ricco di sfumature e pericoli di fraintendimenti?

La motivazione

Che cosa significa motivare qualcuno e perché è così fondamentale farlo?

Quanti tipi di motivazione esistono e qual è quella giusta?

Il linguaggio

Come si parla di Prevenzione e Sicurezza? Come si supera la prevenzione per la Prevenzione? Esiste forse un linguaggio speciale?

Il lavoro di gruppo

Perché il lavoro di team è importante per la Sicurezza e quali sono le caratteristiche di un gruppo di lavoro che funziona? E i vantaggi che si conseguono lavorando in gruppo?

"I RAPPORTI FRA R.L.S. E ORGANO DI VIGILANZA"

Prima di passare ad analizzare le possibilità e le necessità, per l'intero sistema della sicurezza sul lavoro, di rapporti fra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.) e i Servizi di Prevenzione e Sicurezza su Lavoro (P.S.A.L.) delle A.S.L., che siano quanto più stabili, consolidati e metodologicamente e proceduralmente definiti, è utile sottolineare alcuni aspetti caratterizzanti le specifiche "funzioni" di questi due soggetti (R.L.S. e A.S.L.), chiamati necessariamente ad interloquire fra di loro.

Iniziamo dalla figura del R.L.S. per semplicità di esposizione, in quanto trattasi di figura innovativa che nasce con il recepimento da parte del D.Lgs. 626/94 della Direttiva Comunitaria CEE 89/391.

Il R.L.S. è figura necessariamente inserita nel "sistema aziendale di gestione della sicurezza"; si può parlare giustamente di "ottica collaborativa" e la stessa normativa prevede obbligatoriamente la partecipazione e la consultazione di questa figura in tutte le scelte aziendali che riguardano la sicurezza, ma non si deve incorrere, come qualche volta succede, nell'errore di confondere i ruoli a ciascuno assegnato. Il R.L.S., come recita la stessa normativa, è eletto o designato dai lavoratori per rappresentarli in tutti gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro. E' figura obbligatoria e deve essere di fatto presente in tutte le unità produttive. Il R.L.S. è quindi individuato dai lavoratori e non dal datore di lavoro, che ha già una sua struttura e un suo strumento tecnico – consulenziale di riferimento, da identificare nel Servizio Aziendale di Prevenzione e Protezione e nel suo Responsabile (R.S.P.P.). E' prima di tutto da questa riflessione iniziale che discende, io ritengo, la necessità di definire precisamente il ruolo del R.L.S. e anche la sua agibilità in termini di formazione, di interazione e di integrazione.

Il R.L.S. è un "interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro". Fa parte del "sistema relazionale" aziendale per la gestione della sicurezza, ma di fatto è anche il primo organo di controllo sull'applicazione delle norme, sul rispetto degli accordi stipulati in sede di riunione periodica, sull'efficienza del motore aziendale della sicurezza.

Per il R.L.S., secondo anche quanto stabilito dalla stessa direttiva comunitaria, insieme alla "consultazione preventiva", vige pertanto il principio della "partecipazione equilibrata". La figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve risultare quindi distinta e differenziata da un lato dalle figure tecnico – consulenziali del datore di lavoro, ma d'altro canto anche dalle stesse rappresentanze sindacali che operano in azienda. Il R.L.S. deve relazionarsi con il datore di lavoro e con il R.S.P.P., impegnandosi prima di tutto nella soluzione dei problemi e prescindendo dall'impostazione del confronto negoziale a tutti i costi, pur sapendo che una forma di confronto

negoziale necessariamente esiste anche nella gestione delle problematiche concernenti la sicurezza sul lavoro. Nel momento in cui il sistema aziendale della sicurezza non opera come un sistema relazionale a valenza positiva e il R.L.S. non riesce ad ottenere quei risultati auspicati di miglioramento progressivo delle condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro, ecco che il legislatore ha previsto per il R.L.S., come ultima ratio, la possibilità di ricorrere all'organo di vigilanza.

Quindi il R.L.S. non deve necessariamente operare come controparte del datore di lavoro o sentirsi necessariamente controparte del sistema aziendale della sicurezza, ma è chiaro che in situazioni ben identificate dovrà saper anche porsi in posizione conflittuale con il datore di lavoro stesso.

Da qui la delicatezza della funzione e del ruolo e le necessità organizzative, strumentali, conoscitive, formative e anche di visibilità che caratterizzano la funzione e i compiti del R.L.S.

Il R.L.S. deve avere conoscenze ed esperienza su più versanti, partendo dagli aspetti tecnico - normativi applicabili alla realtà in cui il R.L.S. si trova ad operare e che deve conoscere molto bene, ma deve avere altresì capacità ed esperienza anche sul versante relazionale, della comunicazione e della contrattazione.

Se questa figura non è messa in grado di gestire con chiarezza, consapevolezza, competenza, credibilità, il suo ruolo ed i suoi compiti, tutta l'impalcatura organizzativa e relazionale disegnata dal D.Lgs. 626 scricchiola paurosamente. Invece di una bilateralità e di un approccio alla prevenzione partecipato, ci ritroveremmo con un sistema gestito in modo assolutamente unilaterale e senza controllo interno, da parte del datore di lavoro.

Passando poi ad analizzare il ruolo e la "nuova" funzione dell'organo di vigilanza si deve innanzitutto constatare e sottolineare una duplice e fondamentale carenza di coordinamento, sul versante normativo da un lato e sul piano operativo dall'altro, fra i diversi soggetti istituzionali che si trovano ad esercitare azioni di vigilanza e controllo sui luoghi di lavoro. Tali carenze determinano una ricaduta estremamente negativa per quanto attiene i risultati della stessa azione di vigilanza. Analizziamo questi due aspetti.

La necessità di un Testo Unico che riassume le normative a tutela della salute dei lavoratori era già stata auspicata dal legislatore della Legge 833 del 1978, meglio nota come Riforma Sanitaria e c'è da aggiungere che all'epoca le Direttive Comunitarie, oggi recepite, ancora non esistevano. La fase odierna è sicuramente aggravata per questo aspetto, in quanto la recente produzione normativa di derivazione comunitaria, anch'essa non sempre purtroppo articolata e coerente, si è aggiunta alle vecchie norme sulla sicurezza degli anni 50, ma del Testo Unico citato ancora non si è vista la luce, con ovvie e aumentate difficoltà interpretative ed applicative della norma, che spesso ostacolano la sua stessa efficacia. Il D.Lgs. 626 parla di organo di vigilanza, confermando nei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro delle A.S.L la piena titolarità della funzione, ma di

fatto esistono altri organi di vigilanza che hanno piene competenze anche per la vigilanza in materia di sicurezza (Direzione Provinciale del Lavoro, VV.F. Ministero dell'Industria ecc.), per non citare gli altri organi di polizia giudiziaria (Questura, Carabinieri) e gli stessi Enti assicurativi e previdenziali (INAIL, INPS). La necessità di un maggior coordinamento istituzionale sulla sicurezza sul lavoro, a cui devono necessariamente aderire anche le parti sociali, è stata avvertita anche dal legislatore, che ha posto all'art. 27 del D.Lgs. 626/94 le condizioni per l'istituzione dei comitati regionali di coordinamento. E' necessario ora dare a questi istituti i contenuti per poter realmente esercitare e caratterizzare questo mandato.

Premesso questo, per sottolineare quale sia realmente la funzione e il ruolo dei Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro delle A.S.L. alla luce delle normative di recepimento ci si deve necessariamente riferire al significato insito nel termine "**vigilanza**". Qui ci vengono in aiuto le "Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. 626/94" prodotte dalla Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome che danno la seguente definizione "Attività di verifica della conformità dell'organizzazione e dei processi lavorativi alla legislazione in materia di sicurezza e igiene del lavoro". Quindi una vigilanza che trascende da una mera attività di tipo ispettivo – repressivo ad elevata caratterizzazione burocratico – amministrativa, per configurarsi come una serie di interventi coordinati ad alta valenza tecnico – professionale. Tale attività di vigilanza e controllo può essere gestita in modo autonomo dai Servizi P.S.A.L., sulla base di piani e programmi di attività predefiniti, oppure essere il risultato di un'attivazione esterna (es. tutte le attività a più esclusiva valenza di polizia giudiziaria, come inchieste per infortuni sul lavoro e malattie professionali; sopralluoghi su esposti e segnalazioni, anche a partenza dagli stessi R.L.S.).

Oggi i tecnici della prevenzione che operano nei servizi delle A.S.L. devono necessariamente saper valutare e confrontarsi con il livello di organizzazione del lavoro messo in essere dall'unità produttiva. E' quindi una vigilanza di elevato spessore con un confronto tecnico costante con i professionisti della sicurezza messi in campo dal datore di lavoro (Servizio di prevenzione e protezione, Medico Competente, consulenti), ma anche, come analizzeremo meglio con i R.L.S.).

Il "nuovo" sistema della vigilanza dovrà essere pertanto coerente con le tendenze in atto, adeguato ai rischi esistenti e alla loro evoluzione, capace di intervenire sulle procedure e sui processi di valutazione e gestione del rischio. L'attività di vigilanza e controllo oltre ad essere adeguata ed efficace dovrà sempre più essere rigorosamente basata su parametri oggettivi, certi, validati, documentati, standardizzati e non su valutazioni soggettive e discrezionali.

La necessità della presenza di operatori competenti, capaci ed in numero adeguato in tutti i Servizi di Prevenzione e Sicurezza negli ambienti di lavoro delle ASL , nonché di strutture tecniche qualificate, attrezzate e con competenze specialistiche, in grado di proporre sempre adeguate soluzioni migliorative e di interloquire al più alto livello con i "tecnici della sicurezza" dell' azienda, discende da sé.

Giustamente il legislatore parla di altri compiti istituzionali per l'organo di vigilanza, in particolare l' "**informazione**" e l' "**assistenza**", visto che la "consulenza" è necessariamente e giustamente preclusa a chi svolge funzioni di vigilanza.

Per informazione deve intendersi il "trasferimento a tutti i soggetti interessati, singoli o associati, pubblici o privati, di conoscenze, dati e notizie di carattere normativo, procedurale e tecnico – scientifico, utili all'avvio e realizzazione del processo di prevenzione". Per assistenza s'intende "un'attività tesa a favorire indirizzi e procedure operative e a coordinare l'attuazione di quanto previsto dalla normativa prevenzionale e più in generale delle misure di prevenzione nei luoghi di lavoro; viene anch'essa fornita ai soggetti interessati, singoli o associati, pubblici o privati".

Per esercitare le suddette funzioni vengono attuate tutta una serie di attività, svolte in maniera integrata, di seguito riassunte e che andremo ad analizzare, in particolare per quanto attiene gli aspetti di necessario raccordo fra organo di vigilanza e R.L.S.:

- **attività di ispezione e controllo**
- **attività di polizia giudiziaria**
- **attività di "supporto" e "facilitazione"**
- **attività di "regolazione"**

In sede di **attività di ispezione e controllo** e di **attività di polizia giudiziaria**, come previsto dalle stesse indicazioni ministeriali, il R.L.S. deve essere informato del sopralluogo ispettivo dell'organo di vigilanza, partecipare alle fasi dell'intervento, a cui può contribuire con l'apporto di proprie valutazioni ed istanze, nonché chiaramente essere messo a conoscenza dei risultati dell'intervento stesso, compresi gli eventuali aspetti sanzionatori. Gli ispettori del lavoro, al fine di arricchire di ulteriori elementi conoscitivi la vigilanza in corso, hanno quindi il dovere di coinvolgere il R.L.S., durante qualsiasi accesso nei luoghi di lavoro.

Lo stesso sistema sanzionatorio delle irregolarità in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 758/94) impone all'organo di vigilanza, di fronte ad ogni contravvenzione, l'emanazione di una prescrizione atta a sanare le situazioni non a norma. Pur rimanendo la materia di carattere penale e sotto il controllo dell'A.G. il legislatore, con l'avvenuta ottemperanza alla prescrizione da parte del contravventore nei tempi e nei modi stabiliti dallo stesso organo di vigilanza, ha introdotto la possibilità dell'estinzione del reato penale, previo altresì pagamento di una sanzione amministrativa pari ad un quarto della sanzione massima prevista per ogni articolo violato.

Questo sistema, del quale si può complessivamente dare un giudizio positivo, funge da stimolo alla regolarizzazione, seppur tardiva, delle situazioni non a norma, pur mantenendo il deterrente del significato di norma penale che continua ad essere attribuito alla materia. Vengono altresì snellite e semplificate le procedure sanzionatorie e anche questo è un vantaggio di non poco conto. L'organo di vigilanza diventa quindi sempre più, anche nel momento dell'intervento ispettivo – repressivo, organo tecnico, che stabilisce prescrizioni di valenza tecnico – professionale e che si confronta utilmente con

il datore di lavoro, con il Servizio Aziendale di Prevenzione e Protezione, con il Medico Competente, con lo stesso R.L.S. Il ruolo del R.L.S. anche durante le fasi dell'intervento ispettivo deve risultare sempre meno secondario. Il R.L.S. deve contribuire a fornire agli operatori delle A.S.L. tutte le necessarie informazioni sulle situazioni da verificare e migliorare, nonché operando con un'azione di controllo sul reale e continuativo rispetto delle prescrizioni impartite dalla A.S.L.

Riteniamo comunque che il vero salto di qualità per i Servizi delle A.S.L., anche nei necessari raccordi con i R.L.S., vada ricercato soprattutto in quella che è stata definita attività di "supporto e facilitazione" e attività di "regolazione".

Per **attività di "supporto e facilitazione"** si intendono tutta una serie di momenti, situazioni e iniziative volte a fornire informazione, formazione ed assistenza ai vari soggetti impegnati sulle problematiche della prevenzione, all'interno ed all'esterno delle aziende, ma in primis soprattutto al R.L.S. Rientrano nelle attività di supporto, ma sono anch'esse di fondamentale importanza per le importanti ricadute positive a lungo termine sul versante della creazione di una vera cultura della sicurezza, anche tutte le iniziative di educazione e promozione della salute e della sicurezza, rivolte al mondo della scuola e della formazione professionale.

I Servizi P.S.A.L. delle A.S.L. devono innanzitutto fornire agli R.L.S., anche in accordo e secondo protocolli di intesa con le OO.SS., adeguata assistenza sul piano della informazione e formazione. Questo significa implementazione delle conoscenze rispetto a ruolo, diritti e doveri, ma anche rispetto ai problemi tecnici che il R.L.S. incontra nell'analisi della valutazione dei rischi o rispetto ad ipotesi di soluzioni migliorative in azienda. Una prima risposta potrebbe essere fornita, come è stato organizzato ad esempio dalla A.S.L. di Perugia mediante la creazione di uno sportello informativo che noi abbiamo chiamato "sportello per la sicurezza", dove vengono fornite, secondo orari ed accessi organizzati, tutte le informazioni relative ai vari adempimenti di sicurezza. Il Servizio è rivolto in primis ai lavoratori e ai loro rappresentanti, ma anche alle associazioni sindacali e di categoria, agli stessi datori di lavoro e a tutti i soggetti che a vario titolo si interessano di sicurezza. L'utente trova sicuramente nelle fasce orarie previste la presenza di un operatore in grado di fornire, anche telefonicamente, le informazioni necessarie.

Una seconda risposta può essere data per quello che riguarda la formazione dei R.L.S. Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge ed in particolare il fatto che l'obbligo e l'onere della formazione, secondo quanto stabilito dal D.M. 16 gennaio 1997, ricade di fatto sul datore di lavoro, che si potrà avvalere di quanto stabilito e concordato all'interno degli Enti Bilaterali e degli organismi paritetici, occorre comunque trovare spazi e modi per migliorare i livelli formativi dei R.L.S., sia sugli aspetti tecnico – normativi, sia sugli aspetti connessi al ruolo, compresi elementi di tecnica della comunicazione e di tecnica della contrattazione. In questo senso vediamo molto efficaci iniziative formative specifiche per comparto, che permettano al R.L.S. di poter gestire autonomamente la gran parte dei problemi, che molto spesso sono routinari, presenti nelle aziende. Come si può capire i

contributi e gli spazi, di carattere metodologico, didattico e tecnico, che gli operatori dei Servizi P.S.A.L. possono fornire sono notevoli.

Un ulteriore tipo di supporto, che potrebbe essere favorito dai Servizi P.S.A.L., è la disponibilità a partecipare a momenti di coordinamento, incontro, integrazione, scambi di esperienze, assistenza reciproca, tra i R.L.S. dello stesso comparto. In questi incontri gli operatori del servizio P.S.A.L. potrebbero fornire informazioni e rispondere a quesiti o problemi posti dai singoli R.L.S., che diventerebbero di dominio e utilità comune per gli R.L.S. dell'intero comparto. Non spetta alle A.S.L. di organizzare la rete di relazioni fra gli R.L.S., né le A.S.L. possono sostituirsi ad altri in questo compito, ma ritengo che anche in questi momenti ai Servizi P.S.A.L. delle A.S.L. spetti un ruolo essenziale di contributo e supporto tecnico, pienamente in sintonia con le funzioni attribuite all'organo di vigilanza.

Molto importante per il R.L.S. è poter disporre di adeguati sussidi informativi (riviste, opuscoli, audiovisivi, linee guida ecc.) E' necessario che i Servizi delle A.S.L. mettano a disposizione dei R.L.S. quanto da loro autonomamente prodotto, ma è ancor più necessario potenziare i Centri regionali di documentazione e educazione sanitaria perché le proprie banche dati e i propri servizi di documentazione diventino per gli R.L.S. un patrimonio utile e di agevole fruibilità.

Per quanto attiene in ultimo alla cosiddetta **attività di "regolazione"**, si deve fare nuovamente riferimento al sistema delle dinamiche relazionali interne alle aziende, che anche per gli aspetti di sicurezza devono trovare adeguati riferimenti metodologici ed operativi. L'intervento del servizio P.S.A.L. come "regolatore" ed "arbitro" di dialettiche interne all'azienda dovrebbe di fatto riassorbire tutta quella che era in passato l'attività su richiesta. Con il nuovo sistema di gestione della sicurezza, tale tipologia di attivazione dell'organo di vigilanza, dovrebbe sempre più di fatto partire dai R.L.S. ed essere comunque successiva ad una fase in cui il R.L.S. ha tentato di risolvere il problema all'interno dei rapporti bilaterali aziendali. E' buona regola attivare il Servizio P.S.A.L. per problematiche di significato e per situazioni di difficile soluzione e di interesse generale. L'intervento dell'organo di vigilanza si allargherà dal singolo problema, per affrontare le dinamiche organizzative aziendali che sono molto spesso alla base della mancata soluzioni dei problemi. Non è un intervento notarile quello che è richiesto in questi casi all'organo di vigilanza, ma un intervento ad alta valenza tecnico – professionale che deve entrare anche nel merito dell'organizzazione del lavoro e del modello relazionale interno all'azienda, al fine di ristabilire le condizioni perché i problemi trovino in azienda una loro soluzione equilibrata e partecipata.

BIBLIOGRAFIA:

1. Linee guida per l'applicazione del D.Lgs. 626/94. Az. U.S.L. Ravenna
2. Lavoro e Salute n.2 / 1998
3. lavoro e Salute n.7 – 8 / 2001

“ Il ruolo dell’inail in tema di sicurezza sul lavoro: banca dati ed incentivi “

PREMESSA

Coloro che mi hanno preceduto hanno ben evidenziato nei rispettivi interventi quali sono le figure coinvolte nel campo dell’igiene, sicurezza e salute sul lavoro ed abbiamo parlato molto di “ruolo”: del R.L.S., del Medico competente, degli Organi di Vigilanza, della “formazione” della “comunicazione”.

Questo per meglio comprendere, da un lato, gli obblighi e le responsabilità che una normativa sempre più ricca puntualizza, dall’altro che cosa si può fare per evitare le conseguenze di una “non sicurezza”.

Stiamo parlando di infortuni che spesso, purtroppo, si contano in vite umane.

L’Inail è l’Ente che si occupa di infortuni sul lavoro e m.p., in quanto gestisce un sistema nazionale di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro, che, con l’entrata in vigore del decreto n. 38/2000 di riforma, è diventato un sistema globale ed integrato di tutela della salute e sicurezza del cittadino/lavoratore.

IL RUOLO DELL’INAIL IN TEMA DI SICUREZZA

Il ruolo dell’Inail in tema di sicurezza è cambiato nel corso del tempo.

Con questo non intendo ripercorrere le tappe di un’evoluzione ancora in corso, sarebbe senz’altro poco interessante, ma, soprattutto, ci porterebbe fuori tema.

Perché quello che può interessare – spero di interpretare il pensiero di tutti a questo proposito - non è come è cambiato l’Inail nel tempo, bensì cosa ha fatto l’Inail per la sicurezza sul lavoro.

Stiamo trattando un tema assai complesso che coinvolge molti aspetti, tra i quali senz’altro il rischio, l’infortunio e la prevenzione: sono concetti strettamente connessi che rappresentano anche temi ormai da tempo al centro dell’attenzione nelle politiche generali e locali.

Se le leggi esistono da tempo e l’applicazione concreta delle norme di sicurezza è oggetto di monitoraggi e verifiche continui, poiché i risultati sono comunque scarsi, probabilmente non è più sul piano meramente ispettivo e coercitivo che bisogna operare.

Occorre spostare il tiro, realizzando azioni ancor più efficaci, dando rilievo a due cose:

- la completezza e la tempestività delle informazioni sul fenomeno infortuni, per un’analisi corretta dello stesso;*
- il sostegno effettivo ai soggetti tenuti ad applicare la sicurezza, in termini di consulenza, assistenza ed incentivi economici.*

Per quanto concerne il primo aspetto, L’Inail da sempre possiede un patrimonio informativo, che non è fatto solo di numeri che esprimono unicamente la quantità di “fatti” lesivi causati dal lavoro - valore assoluto di per se poco indicativo - ma contiene informazioni che entrano nel merito del fatto stesso, cioè alle modalità di accadimento, all’agente materiale che ha causato il danno, al tipo di conseguenza dannosa, agli indici di frequenza e così via.

BANCA DATI ED INCENTIVI ALLE IMPRESE

Mi riferisco alle BANCA DATI INAIL: tutti i dati acquisiti dall'Inail nell'esercizio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali possono essere utilizzati anche a fini statistici, attraverso la consultazione della BANCA DATI INAIL.

L'obiettivo della Banca Dati dell'INAIL, realizzata nel 1997 e da un anno disponibile su Internet – www.inail.it - è proprio quello di fornire informazioni statistiche per una conoscenza approfondita del fenomeno assicurativo e del fenomeno infortunistico e tecnopatologico, nei settori industriale, agricolo e per conto dello Stato, ai fini gestionali e prevenzionali ed è, pertanto, indirizzata sia agli “utenti interni” (Organi dell'Ente, Unità centrali e periferiche) sia agli “utenti esterni” (Enti Statali, Sindacati, Associazioni professionali, Patronati, Università, Enti ospedalieri, Organismi Internazionali, ecc.).

Nella Banca dati si possono consultare, con diverse modalità, oltre 3.000.000 di tavole contenenti dati annuali del periodo 1996 – 2000 e dati mensili degli anni 2000-2001: queste informazioni vengono messe a disposizione di tutti coloro che operano nel campo della sicurezza negli ambienti di lavoro e della prevenzione contro gli infortuni.

Tengo a sottolineare che la Banca dati è stata costruita per ottenere elaborazioni omogenee e conformi alle codificazioni in campo internazionale: per raggiungere tale obiettivo l'INAIL ha riorganizzato i dati delle proprie posizioni assicurative secondo la classificazione adottata dall'ISTAT in occasione delle rilevazioni delle attività economiche delle imprese e della elaborazione dei conti economici nazionali. Questa classificazione è nota con la sigla ATECO91, ottenuta incrociando i dati dell'archivio INAIL con quelli offerti dall'archivio delle Camere di Commercio. Accanto alla aggregazione per settore di attività economica (ATECO91), è presente anche la disaggregazione per codice di tariffa INAIL.

Passando all'altro punto citato – l'effettivo sostegno alle imprese - L'INAIL è fortemente impegnato nella direzione del potenziamento del proprio ruolo nel campo della prevenzione che è quello di fornire informazione, assistenza e consulenza a sostegno della piena attuazione della normativa in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

La fase di sviluppo delle politiche prevenzionali dell'Istituto è stata quindi indirizzata a riconsiderare tale missione "storica" e ad orientare le azioni, sostanzialmente riconducibili al trade-off tra funzione assicurativa e funzione prevenzionale, verso quel sistema globale ed integrato di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Tale orientamento ha trovato la codifica legislativa nel recentissimo DECRETO 38/2000 - che tra l'altro contiene numerose novità quali l'introduzione della nozione di danno biologico inteso come integrità psico-fisica del lavoratore, il riconoscimento dell'infortunio in itinere, un nuovo sistema tariffario, un nuovo meccanismo di aggiornamento delle tabelle delle malattie professionali, la denuncia istantanea dell'assunzione, incentivi economici alla prevenzione, interventi economici per l'eliminazione delle barriere architettoniche, attuazione di politiche di recupero e reinserimento degli invalidi, ampliamento del campo della tutela con l'inserimento di nuovi assicurati (dirigenti, sportivi professionisti, lavoratori subordinati) per non parlare dell'assicurazione contro gli infortuni domestici.

In particolare all'art. 23 di tale decreto è prevista l'istituzione, in via sperimentale per il triennio 1999/2001, di un sistema di finanziamenti finalizzati ad interventi di sostegno nei confronti di quelle aziende che presentino:

A) programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative di sicurezza e igiene del lavoro in attuazione della normativa 626/94 – rivolto esclusivamente alle PMI e dei settori agricolo e artigianale -;

B) progetti di formazione ed informazione per favorire l'applicazione degli artt. 21 e 22 della 626/94 anche tramite la produzione di strumenti e prodotti informatici, multimediali, grafico visivi, da distribuire a chiunque in forma gratuita o a costo di produzione.

Le risorse - determinate con decreto Ministero Lavoro/Tesoro – ammontano a complessivi 600 miliardi di lire per il triennio 1999/2001 e sono ripartite in 450 mld. per il progetto A (di cui circa 10 sono i mld. “assegnati” all’Umbria) e 150 mld. per quello B (di cui circa 3 mld. per la nostra Regione).

Si è passati dal concetto di "norme premiali" con riduzione percentuale del premio, già in precedenza sperimentate ma con scarsi risultati, a veri e propri interventi di "sostegno" alle aziende che investono in sicurezza.

A ciò va aggiunto, come previsto dallo stesso decreto, un meccanismo di oscillazione del tasso di premio con benefici tariffari a sostegno dell'attività di prevenzione.

Peraltro, il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto ha deciso, in relazione alla grande attesa ed alla necessità di attivare quindi al più presto l'iniziativa, di differenziare temporalmente i due momenti di finanziamento.

Così per quanto concerne il filone relativo alla formazione/informazione dopo l'uscita del bando, già si è passati alla fase operativa; sono stati infatti già approvati per la nostra Regione i progetti vincitori per complessivi 2 miliardi e 700 milioni. Questa celerità è stata possibile in quanto i finanziamenti in questione saranno erogati direttamente dall'Istituto, in relazione ai tempi previsti nei progetti stessi.

L'altro filone, quello relativo alla modernizzazione dei processi produttivi, prevedendo finanziamenti erogati dagli Istituti di Credito – e che quindi presuppongono l'avvio di una gara ad evidenza pubblica per la scelta della Banca che concretamente li erogherà – è in dirittura di arrivo ed il relativo bando è di imminente uscita.

L'Istituto ha fortemente sostenuto l'attuazione di questa politica di incentivi economici perché è necessario convincere i datori di lavoro che una buona politica in materia di sicurezza è un segnale di efficienza economica ed è uno degli elementi costitutivi di una politica globale e, nel contempo, che l'innovazione tecnologica, e l'organizzazione del lavoro e la formazione ed informazione hanno un ruolo chiave nella sicurezza.

La "NON SICUREZZA" infatti nell'azienda è un costo che incide sulla competitività.

La sicurezza è dunque un modello di sviluppo e va approfondita ... ed è questa la direttrice che intendiamo seguire.

Individuate le azioni o meglio i campi di azione, per concludere un cenno alla metodologia, a mio avviso altrettanto importante per operare con efficacia.

Tornando un attimo sulla BANCA DATI, vorrei puntare l'attenzione dei presenti su un concetto che penso possa dare l'idea del metodo: da “patrimonio informativo” tocca passare a “sistema informativo”.

Questo significa che il patrimonio informativo dell'Inail, da tempo non più considerato di “proprietà” dell'Istituto, deve diventare un “sistema” integrato che vede Enti, Istituzioni ed organismi coinvolti agire insieme, sia per l'analisi del fenomeno, che per la pianificazione delle azioni.

*E poi ciascuno farà la sua parte, agirà il proprio ruolo in squadra non come “battitore libero”, ma come datore di lavoro “responsabile”, lavoratore “responsabile”, sindacalista “responsabile”, Istituzione “responsabile” e così via.
Certo riconosco che la metafora è po’ datata, ma il gioco di squadra continua ad essere efficace.*

Provo a fare un esempio.

In occasione dell’elaborazione dell’ultimo rapporto Inail regionale, nel tracciare un bilancio dell’attività Inail delle Sedi umbre nel 2000 è emerso che in Umbria prevale il rischio “ricostruzione”, connesso alle attività di riparazione dei danni di minore entità (ricostruzione leggera) già realizzate e all’avvio di quelle relative alla riparazione dei danni di maggiore entità (ricostr. pesante).

E’ proprio tramite l’analisi di dati ed informazioni integrate che viene in rilievo anche per l’Umbria una spinta evolutiva che porta a cambiamenti del lavoro e quindi del rischio.

Si pensi alla salvaguardia dell’ambiente e del patrimonio storico/ artistico dei suoi beni culturali e dei suoi centri storici, che sta portando ad un forte sviluppo del settore turistico-alberghiero e dei servizi, settori che si avvalgono delle nuove tecnologie legate a Internet e forme nuove di rapporto di lavoro (parasubordinazione, contratti flessibili, part-time e varie forme associative).

Entrando più nel dettaglio e sempre facendo leva su più fonti informative ci troviamo di fronte ad una “realtà a due velocità” : i dati e le stime disponibili su base provinciale mostrano una situazione più favorevole nella provincia di Perugia rispetto a quella di Terni.

Perugia si inserisce più fattivamente nella new economy perché, come già detto, lo sviluppo del turismo, l’esportazione di prodotti tipici di un’agricoltura votata alla qualità e al biologico e l’inserimento nei circuiti internazionali dello spettacolo (Umbria Jazz e il Festival dei due Mondi di Spoleto) hanno aperto una finestra importante sul mondo, non solo reale ma anche virtuale (Internet) di Perugia e delle peculiarità del territorio della sua Provincia.

Terni e la sua provincia, legata per tradizione all’industria pesante metalmeccanica e all’industria chimica, risente della crisi di questi settori ed ancora non è in atto quella trasformazione in senso moderno delle strutture produttive del territorio già presente nella Provincia di Perugia.

Enti, Istituzioni ed Organismi locali hanno seguito con molta attenzione l’evolversi dei fenomeni connessi al contesto descritto e, tramite Comitato di Coordinamento regionale per l’igiene e la sicurezza sul lavoro, si sta approntando il citato “gioco di squadra” attraverso la pianificazione di azioni concrete.

La Regione si è posta, quindi, come guida, orientando le iniziative sulla base dello studio e dell’analisi delle problematiche concrete da parte dei componenti il Comitato stesso.

L’Inail ha dato il suo contributo in quanto componente del Comitato ed in alcuni casi si è fatto promotore di sinergie operative con gli altri interlocutori sul territorio.

Ecco due esempi qualificanti: realizzazione dello Sportello Unico per la regolarità contributiva Inps/Inail/Cassa edile ed avvio di un unico polo di interscambio di dati sul fenomeno infortunistico.

Legge regionale n.30/98 ed intesa tra Giunta regionale, Inps, Inail e Cassa Edile di Perugia e Terni siglata nel 1999, hanno posto le fondamenta per un’attività di semplificazione dell’azione amministrativa e di ausilio ai cittadini impegnati nella ricostruzione.

Nel 2000 lo Sportello Unico ha esaminato oltre 6.500 istanze di regolarità, impegnando un numero considerevole di risorse – n. 5 solo dell’Inail – risultando di effettivo sostegno a cittadini, tecnici ed imprese coinvolte.

Ma il sostegno lo ha dato anche all’attività di vigilanza, in particolare alla task force ispettiva – Inail, Inps e Ispettorato del Lavoro - voluta dal Prefetto di Perugia, che nel 2000 ha esaminato oltre 300 posizioni assicurative di ditte impegnate nella ricostruzione.

Tale esperienza si sta rivelando come uno strumento utile per il controllo delle irregolarità contributive e “non”, al punto che è stato adottato da altre Regioni.

Passando ai dati sul fenomeno infortunistico, l’iniziativa pilota realizzata con l’Asl n. 3 di Foligno per l’interscambio dei dati sugli infortuni, mirata alla realizzazione di azioni di orientamento alla prevenzione e al rafforzamento delle attività di informazione, ha avuto ottimo riscontro da parte del Comitato di Coordinamento regionale.

Stiamo parlando della sperimentazione di una metodologia elaborativa, che tramite una griglia unica di dati INAIL, realizza un prodotto informativo di base suscettibile di essere adattato alle esigenze specifiche.

L’esperimento, su richiesta del Comitato, è diventato “sistema”, con aggiornamenti trimestrali per tutto il territorio della Regione Umbria che l’Inail si è impegnato a realizzare.

Trattasi di impegni, azioni congiunte ed iniziative che hanno un solo unico denominatore: la realizzazione di un welfare attivo, che valorizzi le specificità locali nel rispetto delle regole.

**"La formazione degli R.L.S. e dei lavoratori nell'Università
Collaborazione fra SPP e RLS"**

1. La formazione degli RLS

L'introduzione della figura dell'RLS, gli adempimenti posti a suo carico ed i contenuti stabiliti dalla legge per la sua formazione portano a dedurre che il legislatore comunitario e quello nazionale hanno fatto una scommessa e cioè quella di cercare di introdurre (o spostare) la prevenzione e la vigilanza direttamente in azienda, al fine di ridurre e possibilmente prevenire, gli interventi repressivi dell'Organo di Vigilanza.

Il ruolo dell'RLS va pertanto letto in questa chiave, che può definirsi senz'altro costruttiva e quindi fondamentale.

Al fine di consentire il corretto adempimento di un mandato così importante, il Legislatore ha stabilito che il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza riceva, dal Datore di Lavoro, una formazione **adeguata** e comunque non inferiore a quella fissata per legge.

La formazione prevista dall'art. 22 del D.Lgs 626/94 è purtroppo molto generica. In particolare, comunque, stabilisce:

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni (1).
2. La formazione deve avvenire in occasione:
 - a) dell'assunzione;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.
5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (2).
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei

rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

La predetta disposizione di legge è stata successivamente chiarita in termini di contenuti minimi dal

D.M. 16 gennaio 2001 che all'art.2 recita:

(Formazione del rappresentante per la sicurezza)

I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono i seguenti:

- a) principi costituzionali e civilistici;
- b) la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- c) i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- d) la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- e) la valutazione dei rischi;
- f) l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata dei corsi per i rappresentanti dei lavoratori è di trentadue ore, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Una tale formazione va data in funzione dell'importante ruolo che viene assegnato agli RLS e dei compiti che gli vengono attribuiti dall'art. 19 del D.Lgs 626/94. Questi possono essere così riassunti:

1. L'RLS deve poter visionare, e quindi interpretare, i documenti di valutazione del rischio;
2. L'RLS deve analizzare, eventualmente criticare, e proporre programmazioni di gestione della sicurezza;
3. L'RLS potrà essere in molti casi chiamato a partecipare a riunioni o sedute di formazione del personale;
4. L'RLS partecipa alle riunioni periodiche sulla sicurezza.

Si capisce, pertanto, che l'RLS per essere in grado di assolvere a questi specifici ed importanti compiti, in una struttura particolarmente complessa ed articolata qual è un Ateneo, dovrebbe necessariamente avere una formazione adeguata con approfondimenti specifici per settore. Ciò in quanto è difficile sviluppare tutte le capacità richieste nell'ampio ventaglio di attività svolte in una Università. D'altro canto, risulterebbe difficile agli RLS trovare il tempo materiale per svolgere tali attività in tutti i settori, tenendo anche conto che non potranno dedicarsi totalmente a tale funzione.

Nell'ambito della formazione una particolare cura dovrà in ogni caso essere data al potenziamento delle tecniche di comunicazione e di gestione delle informazioni, vista la rilevanza che tali capacità acquistano nell'espletamento ottimale di questo ruolo (la "Visibilità" del soggetto passa

necessariamente attraverso la capacità di comunicazione) ed in considerazione della pluralità dei soggetti con i quali si trova a dialogare l'RLS all'interno dell'Ateneo. Tra questi si possono indicare:

a) I Lavoratori

- operai;
- tecnici;
- impiegati;
- studenti;
- dottorandi;
- collaboratori esterni;
- personale docente.

b) I Dirigenti

c) Il Datore di Lavoro (Rettore o Direttore amministrativo o ...)

d) Il Servizio di Prevenzione e Protezione;

e) Gli altri R.L.S.

f) Le R.S.U.

g) Gli Organi di vigilanza

Proprio dallo specifico contesto, nel quale l'RLS si trova ad operare, trae maggiore importanza la necessità per lo stesso di disporre di una comunicativa agevole ed al tempo stesso precisa, dovendo gestire i rapporti con e fra i soggetti sopra indicati, peraltro dichiaratamente eterogenei sia sotto il profilo giuridico che culturale e sociale.

Discorso equivalente va fatto nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute.

Si può ben comprendere allora che l'RLS in un Ateneo, per poter essere in grado di adempiere a tali complessi compiti, difficilmente potrà essere considerato formato con il semplice corso di 32 ore previsto dalla legge, ma occorrerà prevedere, anche alla luce del suo impegno a tempo parziale in tale ruolo, dei percorsi formativi più articolati e specifici a seconda del settore di attività o del comparto da lui scelto.

Pur tuttavia, a mio avviso, rimane un pacchetto base di formazione che deve essere necessariamente comune per tutti i RLS, che può essere ad esempio individuato in:

- nozioni di legislazione generale o specifica;
- accenno ai contratti nazionali di lavoro;
- approfondimento di tecniche di comunicazione;
- utilizzo di computer;
- tecniche di pianificazione di gestione e di controllo della sicurezza;
- generalità sulla valutazione e stima dei rischi e sull'individuazione delle misure di prevenzione;
- generalità sulla definizione ed individuazione dei rischi.

Successivamente si dovrà procedere per aree tematiche con approfondimenti in settori specifici con riferimento a:

- normativa specifica di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- approfondimenti sulla valutazione e stima dei rischi e sull'individuazione delle misure di prevenzione;
- approfondimenti sulla definizione ed individuazione dei rischi.

Attualmente, comunque, un'utile base per la progettazione dei corsi di formazione per gli RLS può essere individuata nel lavoro svolto dall'ISPESL, in collaborazione con altri enti, reperibile sul suo sito Internet.

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
① INFORMAZIONE COMUNICAZIONE	<p>A ORGANIZZAZIONE PROPRIO SISTEMA INFORMATIVO</p> <p>B RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI ESTERNE ALL'AZIENDA</p> <p>RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI INTERNE ALL'AZIENDA</p>	<ul style="list-style-type: none"> DL SPP MEDICO COMPETENTE LAVORATORI ORG. PAR., OO.SS., OO.DAT. ORGANISMI ISTITUZIONALI

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
② ANALISI VALUTAZIONE	<p>A VALUTAZIONE ADEGUATEZZA MISURE ESISTENTI IN AZIENDA</p> <p>B VALUTAZIONE DI ATTUAZIONE PROGRAMMA DI MIGLIORAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> DL SPP MEDICO COMPETENTE LAVORATORI

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
③ CONSULTAZIONE PARTECIPAZIONE	PROMOZIONE E GESTIONE FUNZIONE CONSULTIVA	<ul style="list-style-type: none"> DL SPP LAVORATORI MEDICO COMPETENTE ORG. PAR., OO.SS., OO.DAT.

Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
④ PROPOSIZIONE PROGETTAZIONE	PROMOZIONE, GESTIONE ED ESERCIZIO FUNZIONE PROPOSITIVA	<ul style="list-style-type: none"> DL SPP LAVORATORI MEDICO COMPETENTE ORG. PAR., OO.SS., OO.DAT.

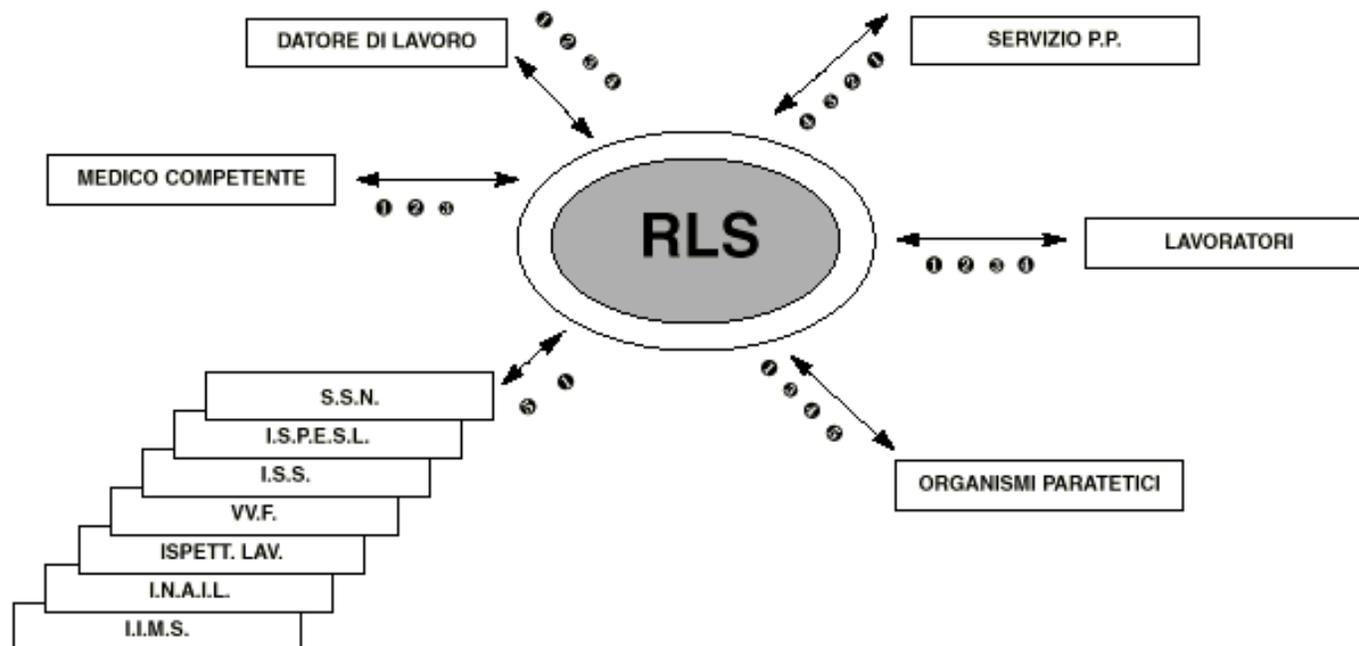
Processo d'interazione	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
⑤ ISTANZA-RICORSO	ESERCIZIO DELLA FUNZIONE DI ISTANZA/RICORSO	<ul style="list-style-type: none"> ORG. PAR., OO.SS., OO.DAT. ORGANI VIGIL.

Scheda tratta da:

RLS PROCESSI D'INTERAZIONE CON ALTRI RUOLI LAVORATIVI

Natura dei processi d'interazione

- ① INFORMAZIONE/COMUNICAZIONE
- ② ANALISI /VALUTAZIONE
- ③ CONSULTAZIONE/PRATECIPAZIONE
- ④ PROPOSIZIONE/PROGETTAZIONE
- ⑤ ISTANZA/RICORSO



LAVORATORI

- OPERAI;
- TECNICI;
- IMPIEGATI;
- STUDENTI;
- DOTTORANDI;
- COLLABORATORI
ESTERNI;
- PERSONALE DOCENTE;
- CULTORI DELLA
MATERIA.

ORGANISMI PARITETICI

Scheda tratta da:



2. La Formazione dei lavoratori.

Per quanto attiene alla formazione dei lavoratori si ripetono in parte le problematiche di attuazione rilevate nella formazione degli RLS ed in parte si profilano nuovi aspetti che in dettaglio possono essere così riassunti:

1. *individuazione dei bisogni formativi dei lavoratori;*
2. *attuazione dei corsi di formazione e celerità e tempestività del loro svolgimento;*

Per quanto riguarda il punto 1, mentre non si rilevano particolari problemi nell'individuare i bisogni formativi per tutto il personale tecnico amministrativo che svolge mansioni "tradizionali" (amministrativi, tecnici di uffici centrali, operai, ecc.) e per gli addetti alla sicurezza (emergenza, antincendio e primo soccorso), rilevanti difficoltà si incontrano relativamente alle esigenze formative del personale addetto alla ricerca, degli studenti, dei dottorandi e dei tecnici che operano all'interno di laboratori di ricerca.

Tale difficoltà deriva sia dalla eterogeneità delle attività lavorative, sia dalla mutabilità delle condizioni di lavoro e dei fattori di rischio, sia dalla rapidità con cui i processi di lavoro possono cambiare, sia dal dovere, da parte del Datore di Lavoro, di non interferire nell'attività di ricerca in quanto diritto sancito dalla Costituzione.

Tuttavia vista la complessità di tale argomento e della tipologia di intervento, per maggiori approfondimenti al riguardo, si rimanda agli atti del convegno organizzato dal CNSPP il 26/27/28 marzo 2001 presso l'Università di Ferrara, avente per oggetto proprio la formazione dei lavoratori.

Per quanto attiene, invece, al secondo punto, il principale problema che si incontra negli Atenei è senz'altro quello di eseguire una pronta formazione all'atto "dell'assunzione" del lavoratore. Ciò sia a causa dell'elevato numero di modalità con le quali i lavoratori possono accedere all'interno di un ateneo: ufficio personale docente, ufficio personale non docente, volontariato, assegnisti, contrattisti, segreterie, dipartimenti, ecc. o del cambiamento di mansioni o di nuove tecnologie o processi produttivi (visto che, in particolare nei laboratori di ricerca, le mansioni possono spesso cambiare ed altrettanto spesso cambiano processi di lavoro, strumentazioni e prodotti chimici).

Tale realtà, unita spesso alla complessa gestione burocratica di un grande ente, mal si presta ad una centralizzazione della gestione della sicurezza che, a mio avviso, non consente incisività e tempestività di intervento in tutte le strutture.

Alla luce di questo occorrerebbe senz'altro procedere ad una maggiore responsabilizzazione delle predette strutture degli atenei, "decentralizzando" in parte la gestione della sicurezza con particolare riguardo alla redazione delle procedure di lavoro in sicurezza e alla individuazione e gestione dei bisogni formativi dei lavoratori che frequentano i laboratori di ricerca.

D.M. 16/01/1997

Art. 1
(Formazione dei lavoratori)

I contenuti della formazione dei lavoratori devono essere commisurati alle risultanze della valutazione dei rischi e devono riguardare almeno:

- a) i rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- b) nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- c) cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

D.Lgs 626/94

Art. 22
(Formazione dei lavoratori)

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore, ivi compresi i lavoratori di cui all'art. 1, comma 3, riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni (1).

2. La formazione deve avvenire in occasione:

- a) dell'assunzione;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

3. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

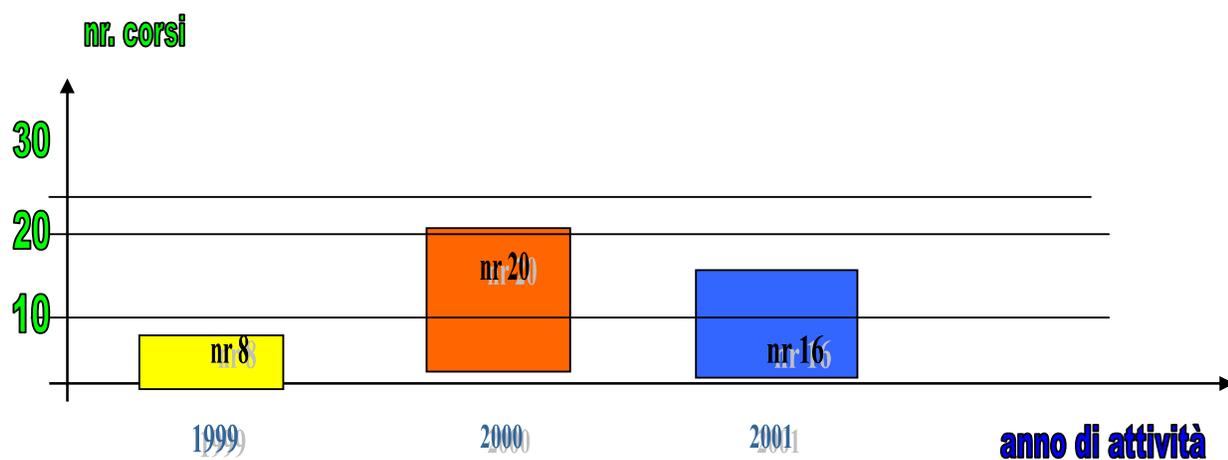
4. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

5. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono essere adeguatamente formati (2).

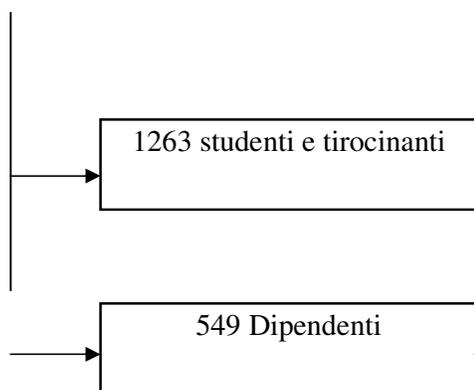
6. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti di cui al comma 4 deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'art. 20, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

7. I Ministri del lavoro e della previdenza sociale e della sanità, sentita la commissione consultiva permanente, possono stabilire i contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro di cui all'art. 10, comma 3, tenendo anche conto delle dimensioni e della tipologia delle imprese.

Attività di Formazione dei lavoratori dell'Università di Perugia dall'ottobre 1999 al settembre 2001



Formate complessivamente 1812
persone in 531 h di docenza distribuite
su 44 corsi



- 526 persone formate sulla prevenzione dei rischi ;
- 137 persone formate come addetti antincendio ad alto rischio ;
- 0 persone formate come addetti al primo soccorso ;
- 9 Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza ;
- 5 addetti al servizio di prevenzione ;
- 2 sedute di formazione /seminario con un magistrato in materia di responsabilità penali per i Responsabili delle Strutture a cui sono stati invitati tutti i direttori di Dipartimento ed i Dirigenti)

Attività svolta per i dipendenti :

- Rischio fisico e chimico 6 corsi da 12 h ;
- rischio da VDT 2 corsi da 5 h ;
- rischi biologico 3 corsi da 5 h
- rischio in Agronomia 4 corsi da 10 h
- rischio in agronomia e zootecnica 2 corsi da 12 h
- rischio da cancerogeno e mutageno 1 corso da 6 h

I risultati degli esami sino ad ora svolti dagli addetti antincendio presso il locale comando dei VV.F. è stato dell'81 % di promossi a fronte del 60 % delle altre amministrazioni.

3. I rapporti fra gli RLS ed il SPP

Da una lettura congiunta dell'articolo di legge che detta le attribuzioni del RLS (art. 18 del D.Lgs 626/94) e dell'articolo che assegna i compiti al SPP (art. 9 del D.Lgs 626/94), non si intravede, fra i due soggetti, nessun momento di "contatto" obbligatorio, fatta eccezione per la riunione periodica di cui all'art. 11.

Pertanto, occorre precisare che i rapporti fra il SPP e gli RLS, non essendo dettati e normati da nessuno specifico articolo di legge, andranno di conseguenza tutti costruiti e progettati all'interno di ogni singola amministrazione.

Infatti, un confronto fra i due soggetti solo in occasione della riunione periodica di cui all'art.11, porterebbe, in una struttura complessa quale quella di un Ateneo di medie dimensioni, ad una grossa difficoltà nel realizzare quanto chiesto dal Legislatore al Datore di Lavoro e cioè, consultare l'RLS :

- a) preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;
- b) preventivamente sulla designazione degli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- c) in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;

E' ovvio che una tale attività comporta un rilevante impegno di tempo (adempimenti di carattere pressoché quotidiano) da parte di un Datore di Lavoro di un'azienda o Ateneo che difficilmente potrà essere (o vorrà essere) ricavato.

Il problema dovrebbe, e deve quindi essere risolto mettendo da parte (o sconfessando) la contrapposizione che in teoria esiste fra gli RLS ed il SPP per i ruoli svolti dalle due parti.

I primi, infatti, in quanto soggetti sui quali incombe l'obbligo di far rispettare gli adempimenti legati alla sicurezza oltre che fungere da "voce" e da garanti dei diritti dei lavoratori devono mettere in luce eventuali carenze in materia di sicurezza

Il secondo invece rappresenta il consulente fiduciario del DL sul quale grava l'onere di far rispettare il diritto di sicurezza dei lavoratori.

Una tale contrapposizione dei ruoli, molto spesso verificata, anche personalmente, in aziende private, va tuttavia sconfessata all'interno di enti o istituzioni pubbliche dove, al contrario del settore privatistico, non esistendo il perseguimento del profitto dovrebbero venire meno quasi tutte le ragioni di conflittualità.

Alla luce di queste considerazioni ne discende che il Servizio di Prevenzione e Protezione sarà spesso chiamato a sostituire, nei rapporti quotidiani, il Datore di Lavoro.

Pertanto, in strutture pubbliche complesse e/o di notevoli dimensioni, un confronto ed un reciproco aiuto andrebbe sempre ricercato fra le due parti; questa sinergia risulterà utile sia al SPP, per poter meglio dialogare con i lavoratori e sollecitare la Dirigenza su problematiche particolari, sia agli RLS stessi per poter raggiungere i fini istituzionali.

La strada intrapresa dall'Ateneo Perugino va decisamente in questa direzione ed in particolare è stata quella di ricercare la massima collaborazione fra gli RLS ed il SPP che si è così tradotta :

1. Informativa preventiva agli RLS su tutte le attività svolte dal SPP (sopralluoghi, corsi di formazione, nomine addetti, scelta di strategie sulle nomine, procedure aziendali di sicurezza, ecc.);
2. Partecipazione degli RLS all'attività di valutazione dei rischi (sopralluoghi sui luoghi di lavoro) eseguita dal SPP;
3. Partecipazione e/o consultazione preventiva degli RLS sull'attività di verifica svolta dal SPP;
4. Riunioni periodiche (anche preparatorie a quelle dell'art.11) e sedute di aggiornamento sull'attività svolta e da svolgere;
5. Messa a disposizione del materiale informatico, di riviste ed attrezzature in dotazione al SPP;
6. Collaborazione nella programmazione e svolgimento nella loro formazione, di seminari e convegni da loro organizzati.

Nell'ambito di tale intensa collaborazione (praticamente quasi giornaliera) il principale rischio è quello di confondere i ruoli, e cioè rischiare che l'RLS possa trasformarsi un'addetto al Servizio di Prevenzione e trasformare quindi il suo ruolo da "rappresentante" a "tecnico" ,e al contrario, il "tecnico" del SPP possa farsi carico di forme di garanzia e rappresentanza nei confronti dei lavoratori che non sono di sua competenza.

Il giusto confronto andrebbe pertanto, a mio avviso, ricercato nell'ottica della gestione dei servizi, in cui il SPP risulta l'erogatore del "bene" servizio e RLS in qualità di garante dei lavoratori, "rappresenta" il cliente fruitore nei confronti del servizio erogato dal SPP.

Nel rispetto di questa logica si dovrebbe riuscire a non confondere i due ruoli assegnati e a far sì che i confronti (o scontri) quotidiani instaurati siano quelli che si hanno normalmente fra un cliente o chi lo rappresenta e l'ufficio o i tecnici incaricati di erogare un servizio.

Dott. Carlo Colangeli
(Medico Competente Referente Università degli Studi di Perugia)

RELAZIONE ANCORA NON PERVENUTA

"RLS: ELEMENTO CHIAVE DI UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA"

Una lettura comparativa della normativa relativa alla sicurezza evidenzia come una delle principali novità del D.Lgs. 626/94, recepimento della direttiva CE/89/391, sia costituita dall'elemento organizzativo-gestionale.

Infatti, mentre il D.P.R. 547 del '55 dedicava a questo aspetto solo 4 articoli dei suoi 406 per un'incidenza dell'1%, nel D.Lgs. 626 del '94 se ne occupano 20 articoli su 98 pari al 20%.

L'approccio alla sicurezza da prevalentemente tecnico si sta quindi indirizzando ad uno di tipo prevalentemente gestionale.

Che sia proprio la gestione del rischio il fattore centrale di prevenzione è testimoniato anche dal fatto che le liste di controllo utilizzate da diverse A.S.L. per la verifica della corretta applicazione del decreto sono centrate sui primi 22 articoli che trattano, appunto, gli aspetti di tale genere.

A ben vedere il D.Lgs. 626/94 contiene gli elementi di un sistema di gestione.

Tali elementi possono essere individuati genericamente in:

- politica aziendale (obiettivi per la sicurezza e strategie del datore di lavoro)
- organizzazione (struttura delle responsabilità per la sicurezza)
- pianificazione, attuazione e funzionamento (valutazione del rischio; individuazione, definizione, programmazione ed attuazione delle misure di miglioramento del livello di sicurezza)
- misura e verifica delle prestazioni (attività di controllo)
- verifica di conformità (Audit) (attività di verifica del sistema sicurezza)
- riesame della direzione (verifica ed eventuale ridefinizione degli obiettivi, delle strategie e/o degli strumenti-mezzi del datore di lavoro per la sicurezza)

A titolo esemplificativo riportiamo alcuni articoli del decreto 626/94 che, in modo più o meno esplicito e più o meno sviluppato, includono gli elementi di cui sopra:

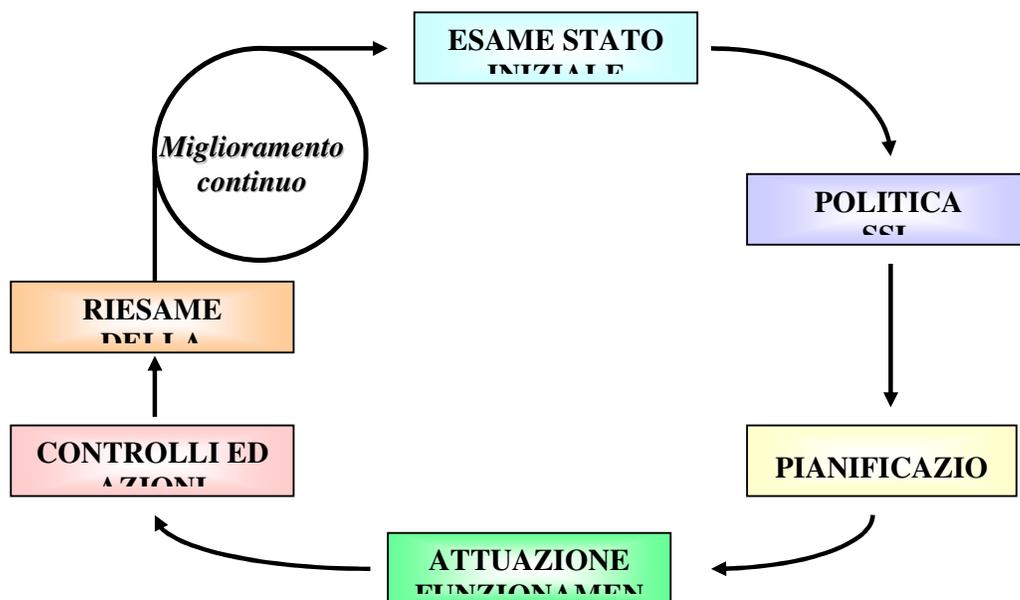
	<i>Politica</i>	<i>Organizzazione</i>	<i>Pianificazione Attuazione Funzionamento</i>	<i>Misura Controllo Verifica</i>	<i>Riesame della direzione</i>
<i>Art.2</i>		X			
<i>Art.3</i>	X			X	X
<i>Art.4</i>	X	X	X	X	
<i>Art.5</i>		X			
<i>Art.6</i>				X	
<i>Art.7</i>		X		X	
<i>Art.8</i>		X			
<i>Art.9</i>			X	X	
<i>Art.10</i>		X			
<i>Art.11</i>					X
<i>Art.12</i>		X	X		
<i>Art.13</i>			X		
<i>Art.14</i>		X			
<i>Art.15</i>		X	X		
<i>Art.16</i>			X	X	
<i>Art.17</i>		X	X	X	
<i>Art.18</i>		X			
<i>Art.21</i>			X		
<i>Art.22</i>			X	X	

Il decreto, quindi, includendo gli elementi base di un sistema di gestione della sicurezza ne rende implicitamente cogenti tutti i passaggi metodologici, che non appesantiscono l'operato del Servizio di Prevenzione e Protezione ma, al contrario, ne esplicitano la congruenza e la consequenzialità nel raggiungimento degli obiettivi primari di sicurezza.

È ragionevole quindi supporre che l'adozione di un sistema di gestione della sicurezza come strumento metodologico possa permettere una più agevole attuazione del decreto stesso ed un più chiaro operato da parte degli attori della sicurezza e quindi anche del RLS.

Norme quali la UNI10616, la BS8800, la OHSAS18001 e relativa linea guida OHSAS18002 consentono una chiara implementazione delle misure e procedure della sicurezza nella struttura organizzativa dell'Ente/Azienda con impostazioni logico-concettuali simili ai più consolidati sistemi di qualità e ambiente.

Quanto sopra affermato può chiaramente essere inteso osservando lo schema di seguito riportato che mostra la successione delle varie fasi di un Sistema di Gestione della Sicurezza che indicano un corretto approccio agli elementi cogenti del D. Lgs. 626/94.



Letto in questa ottica il D.Lgs. 626/94 "suggerisce" la creazione di un vero e proprio sistema organizzato della sicurezza, in analogia all'organizzazione del sistema qualità, ed evidenzia la centralità e rilevanza della figura del RLS al quale richiede nuove competenze metodologiche e relazionali.

In generale, quindi, il RLS è chiamato a svolgere dal decreto tutta una serie di attività che, in un'ottica di sistema di gestione della sicurezza, trovano una loro logica giustificazione e nuova consequenzialità.

Di seguito si riporta una tabella che, senza alcuna pretesa di esaustività, propone una rilettura del ruolo del RLS alla luce delle fasi nelle quali si può riassumere un sistema di gestione.

<i>Fase del SGS</i>	Attribuzioni del RLS
Esame dello stato iniziale	<p><u>Art.19 c.1a</u>: il RLS accede a tutti i luoghi di lavoro nei quali si svolgono le lavorazioni</p> <p><u>Art.19 c.1e</u>: il RLS riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente ai luoghi di lavoro, ai rischi presenti ed alle misure di prevenzione relative.</p> <p><u>Art.18</u>: diritto alla elezione del RLS (rinvio ad accordi o CCNL per quanto riguarda numero, modalità, agibilità, formazione).</p>

<p>Politica per la sicurezza, organizzazione, responsabilità</p>	<p><u>Art.19 c.1c</u>; <u>art.4 c.5 p</u>: il RLS deve essere consultato – e quindi deve poter esprimere il proprio parere e dare il proprio contributo costruttivo - in merito alla designazione degli addetti al S.P.P., all’attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori.</p> <p><u>Art.8 c.2</u>: il RLS deve essere consultato prima della nomina del R.S.P.P. da parte del datore di lavoro.</p> <p><u>Art.19 c.1m</u>: il RLS fa proposte in merito all’attività di prevenzione.</p> <p><u>Art.9 c.3</u>: il RLS come i componenti il S.P.P. sono tenuti al segreto professionale in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza per effetto del proprio ruolo.</p> <p><u>Art.10 c.1</u>: il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione deve darne preventiva informazione al RLS.</p>
<p>Pianificazione</p>	<p><u>Art.19 c.1b</u>: il RLS è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione in azienda.</p> <p><u>Art.63 c.6</u>: fermo restando l’obbligo a mantenere il segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell’esercizio delle proprie funzioni, il RLS ha diritto di accesso ai dati integrativi del documento di valutazione dei rischi relativi alla presenza di sostanze o preparati cancerogeni.</p> <p><u>Art.68 c.1</u>: il RLS deve essere consultato preventivamente nel caso in cui, malgrado tutte le misure di prevenzione adottabili, in alcune determinate operazioni è prevedibile un’esposizione di lavoratori a sostanze cancerogene.</p> <p><u>Art.19 c.1e</u>: il RLS riceve informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, le macchine, gli impianti, l’organizzazione etc.. In tale ottica risulta utile anche la conoscenza delle procedure di valutazione del rischio adottate ed il personale coinvolto nei processi valutativi.</p> <p><u>Art.19 c.1n</u>: il RLS avverte il responsabile dell’azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività. A tal fine risulta utile che il RLS riesca ad essere un reale riferimento per tutti i lavoratori i quali, se sensibilizzati, per primi possono individuare rischi nuovi e/o difficoltà nel controllo-gestione di quelli già noti. Da quanto sopra risulta utile che il RLS sia perfettamente integrato nell’organizzazione aziendale della sicurezza al fine di poter utilizzare i canali comunicativi più corretti, efficienti ed efficaci, nel miglioramento della sicurezza.</p> <p><u>Art.11 c.3</u>: partecipa alla riunione periodica di prevenzione in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, inclusa la variazione del layout e partecipa con contributi e pareri alla programmazione ed introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori</p> <p><u>Art.19 c.1d</u>: il RLS deve essere consultato in merito all’organizzazione della formazione di cui all’art.22. In tale ottica la conoscenza delle procedure finalizzate all’individuazione degli obiettivi formativi, degli obiettivi formativi stessi, degli esiti della formazione precedentemente effettuata, del piano e delle modalità previste, possono essere un utile supporto al fine del corretto svolgimento del proprio ruolo.</p> <p><u>Art.22 c.4</u>: il RLS ha diritto ad una formazione in materia di salute e sicurezza e specifica rispetto ai rischi relativi al proprio ambito di rappresentanza</p> <p><u>Art.19 c.1m</u>: il RLS fa proposte in merito all’attività di prevenzione.</p>
<p>Attuazione e funzionamento</p>	<p><u>Art.19 c.1h</u>: il RLS promuove l’elaborazione, l’individuazione e l’attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l’integrità fisica dei lavoratori. Svolge quindi una attività sinergica a quella S.P.P. nelle attribuzioni</p>

	<p>di cui all'Art.9.</p> <p><u>Art.19 c.1m</u>: il RLS fa proposte in merito all'attività di prevenzione.</p>
Controlli ed azioni correttive	<p><u>Art.4 c.5m</u>: Il datore di lavoro permette ai lavoratori di verificare, mediante il RLS, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute e consente al RLS di accedere alle informazioni ed alla documentazione aziendale di cui all'art.19 comma 1 lett. e) (sorveglianza sanitaria).</p> <p><u>Art.19 c.1b</u>: il RLS deve essere consultato preventivamente e tempestivamente in merito ai criteri generali di impostazione e gestione del piano dei controlli e verifiche della prevenzione in azienda ed eventualmente formulare proposte in merito all'attuazione delle misure di controllo ed agli interventi di ripristino delle condizioni di conformità. In tale ottica la conoscenza del piano dei controlli e delle verifiche può costituire un valido supporto per lo svolgimento del suo compito.</p> <p><u>Art.19 c.1m</u>: il RLS fa proposte in merito all'attività di prevenzione.</p> <p><u>Art.19 c.1f</u>: il RLS riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza.</p> <p><u>Art.19 c.1f</u>: il RLS formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti.</p> <p><u>Art.19 c.1o</u>: il RLS può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione adottate ed i mezzi impiegati per attuarle non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. Anche tale punto del decreto è orientato al miglioramento della sicurezza. In tale ottica può risultare utile considerare tale strumento come l'ultimo in ordine di tempo e di attuazione di cui l'RLS dispone. Ciò in virtù del fatto che il suo utilizzo evidenzia un insuccesso dell'organizzazione aziendale della sicurezza nel suo complesso.</p>
Riesame della direzione	<p><u>Art.19 c.1</u>; <u>art.11 c.1</u>: partecipa alla riunione periodica annuale di prevenzione e protezione.</p> <p><u>Art.11 c.4</u>: il RLS può chiedere la convocazione di una riunione apposita nelle aziende che occupano fino a 15 dipendenti in caso di significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio.</p> <p><u>Art.17 c.1g</u>: in occasioni delle riunioni di cui all'Art.11 il RLS riceve dal M.C. comunicazione dei risultati anonimi collettivi degli accertamenti clinici e strumentali effettuati oltre che indicazioni sul significato di tali risultati.</p> <p><u>Art.19 c.1e</u>: il RLS riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente gli infortuni e le malattie professionali.</p> <p><u>Art.19 c.1m</u>: il RLS fa proposte in merito all'attività di prevenzione.</p>

In conclusione, una rilettura del D.Lgs.626/94 alla luce dei principi sistemici promossi a livello europeo e dei quali il decreto è impregnato, può essere un valido aiuto al corretto adempimento delle attribuzioni che il legislatore ha assegnato alle diverse figure della sicurezza e quindi anche al RLS.

Geom. Michele Nicola Vero
(Membro Comitato Tecnico Scientifico A.I.A.S. Settore Costruzioni)



Associazione Italiana fra Addetti alla Sicurezza

Convegno Nazionale R.L.S. Università ed Enti di Ricerca

====

"R.L.S. quale ruolo ??

propositivo, interlocutorio, partecipativo"

====

Perugia, 11-12 ottobre 2001.

Università degli Studi di Perugia

Intervento : *“ Ruolo dell’ R. L. S. nel settore delle costruzioni
e rapporto con i Coordinatori”*

Relatore: **Geom. Michele Nicola Vero**

Coordinatore Nazionale O.N.C.C. (Organismo Nazionale Coordinatori sicurezza settore Costruzioni)

Membro Comitato Tecnico Scientifico A.I.A.S. Settore Costruzioni

Breve premessa e precisazione.

Nel ringraziare gli organizzatori di questa importantissima manifestazione, per avermi invitato, devo portare agli stessi ed a tutti i presenti, i Saluti dell' A I A S (Associazione Italiana tra gli Addetti alla Sicurezza) per conto della quale intervengo in qualità di Membro del C T S Costruzioni e, dell' O N C C (Organismo Nazionale dei Coordinatori per la sicurezza nel settore delle Costruzioni) che sono qui a rappresentare in qualità di Coordinatore Nazionale.

Nonostante il titolo del mio intervento riguardi la situazione nel settore delle costruzioni, prima di addentrarmi nella disamina dell' argomento affidatomi, è doveroso effettuare una breve premessa e precisazione.

LA POSIZIONE DELL'A. I. A. S. (*documento voluto specificatamente per questo Convegno dal Presidente dell' AIAS , su predisposizione del Dott. Francesco Bacchini, noto giurista ed opinionista in materia*).

L'Individuazione dei Soggetti Tenuti all'Adempimento degli Obblighi di Sicurezza sul Lavoro, gli "addetti alla sicurezza", l'aias, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Gli obblighi connessi all'individuazione, all'organizzazione, alla gestione ed alla verifica delle misure di sicurezza si rivolgono, innanzitutto, alla struttura gerarchica dell'impresa o dell'ente, secondo il risalente schema quadripartito (artt. 4, 5 e 6 del d.P.R. n. 547/1955, artt. 4 e 5 del d.P.R. n. 303/1956, ripreso anche dagli artt. 4 e 5 del d.lgs. n. 626/1994, tutti rubricati, rispettivamente: "*Obblighi del datore di lavoro, del dirigente e del preposto*"; "*Obblighi dei lavoratori*");

- Datore di lavoro;
- Dirigente;
- Preposto;
- Lavoratore.

Accanto ai soggetti obbligati appartenenti alla struttura gerarchica dell'impresa o dell'ente, il d.lgs. n. 626/1994 introduce nuove figure titolari di obblighi o compiti in materia di sicurezza che possono essere definite "*Ausiliari del datore di lavoro*", ovvero soggetti i quali, in virtù di vari rapporti contrattuali, coadiuvano, assistono nonché, entro certi limiti, si associano, all'adempimento degli obblighi di sicurezza sul lavoro.

Tali soggetti sono:

- il Servizio di prevenzione e protezione (art. 8-9) ed eventuali professionisti esterni (Consulenti per la sicurezza) per l'integrazione dell'azione di prevenzione (art. 8, comma 4);

- i Lavoratori addetti alla gestione delle emergenze (art. 12);
- il Medico competente (art. 17);
- i Progettisti, i Fabbricanti, i Fornitori, ecc. (art. 6).

La posizione del “*Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*” nel sistema obbligatorio tracciato, si colloca in modo tutt’affatto diverso dai soggetti più sopra individuati.

Tale figura si caratterizza, infatti, esclusivamente per l’esercizio della tutela collettiva della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

Nei confronti del RLS, pertanto, oltre a non potersi configurare una obbligazione ed una responsabilità di sicurezza, stante la natura giuridica del suo ruolo di soggetto eletto o designato dai lavoratori dentro o fuori le rappresentanze sindacali aziendali, non si può nemmeno parlare di ausiliario del datore di lavoro bensì di soggetto che, proponendo e controllando internamente le misure di sicurezza anche attraverso la possibilità di adire gli organi di vigilanza e controllo, esercita un fondamentale ruolo di garanzia collettiva interna circa la tutela delle condizioni di lavoro.

Nel contesto di cui sopra, posto che l’AIAS è l’Associazione Italiana fra Addetti alla Sicurezza e posto che l’Addetto alla Sicurezza, pur essendosi moltiplicato in nuove ed importanti figure professionali, tutte tassativamente previste, regolate e tutelate (più o meno dettagliatamente) da una specifica disciplina di legge (RSPP interno o esterno, Consulente per la sicurezza, ovvero professionista consulente per l’integrazione dell’azione di prevenzione e protezione, Lavoratori addetti alla gestione delle emergenze e lotta antincendi, Consulenti per la sicurezza dei trasporti, Coordinatori per la sicurezza nei cantieri edili di ingegneria civili), è un professionista, interno o esterno, ausiliario nell’adempimento tecnico, organizzativo e procedurale dell’obbligazione di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, con compiti e/o obblighi e responsabilità professionali autonome, ma pur sempre discendenti da quelli del datore di lavoro, ne consegue che gli RLS debbano essere esclusi dal novero giuridico e tecnico della tradizionale cerchia degli “Addetti alla sicurezza”.

Alla luce di tale interpretazione, risulta evidente che, pur auspicando uno strettissimo rapporto con i rappresentanti dei lavoratori e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, per l’evoluzione tecnica e culturale della sicurezza sul lavoro anche e proprio tramite tale figura, l’AIAS, diversamente che nei confronti degli altri soggetti più sopra ricordati e di quelli che verranno, in seguito, ad esistenza, non ritiene di poter (e dover) prendere nessuna posizione ufficiale sulla figura del RLS stante la funzione rappresentativa e di garanzia e non tecnico/professionale, per così dire da “Addetto”, di quest’ultimo. Ciò significherebbe, infatti, ingerirsi in un contesto politico-sociale e giuridico nemmeno latamente di competenza di una associazione di professionisti della sicurezza sul lavoro.

Non dimentichiamo, fra l’altro, che il legislatore, sia con il principio della rappresentanza necessaria, sia con la previsione, soprattutto, per le aziende di grandi dimensioni, di un metodo di elezione/designazione della figura all’interno delle rappresentanze sindacali aziendali, ha chiaramente operato nei confronti del RLS una scelta di ruolo rappresentativo, relazionale e partecipativo ben diverso da quello esclusivamente tecnico, organizzativo e procedurale tipico degli ausiliari del datore di lavoro.

“Ruolo dell’ R.L.S. nel settore delle costruzioni e rapporto con i Coordinatori”

La direttiva n. 391/89/CEE, al fine di realizzare un miglior livello di protezione dei lavoratori in materia di sicurezza e salute durante il lavoro, ha ritenuto “indispensabile” che gli stessi “siano in grado di **contribuire, con una partecipazione equilibrata** , all’adozione delle necessarie misure di sicurezza” (art. 11, comma 1), conformemente alla legislazione e/o prassi nazionale.

Tale partecipazione, da un lato, deve avere dei contenuti minimi che si esplicano in una serie di diritti a progressione successiva quali: **“l’informazione e la formazione”** (art. 10 e 12); **“la consultazione”** (art. 11, comma 2); **“la possibilità di fare proposte”** (art. 11, comma 2); la partecipazione equilibrata conformemente alla legislazione e/o prassi nazionale; dall’altro, può coinvolgere i lavoratori e/o i loro rappresentanti, in modo da lasciare agli stati membri la scelta delle forme con cui attuarla.

Il legislatore **del 1994** ha scelto una rappresentanza dei lavoratori per le tematiche della sicurezza sul lavoro, non più facoltativa bensì necessaria, decidendo, inoltre, chiaramente ed in controtendenza con il passato, **di far coincidere, quanto più possibile, tale rappresentanza con la rappresentanza sindacale in azienda.**

Recentemente la Suprema Corte la quale ha affermato che <<in tema di tutela delle condizioni di lavoro, il fatto che alcune norme attribuiscono alle rappresentanze sindacali aziendali (vedi artt. 9 e 19 legge n. 300 del 1970) o al rappresentante per la sicurezza (vedi art. 18 D.L. n. 626 del 1994) **il potere di controllare in azienda l’adozione delle misure di prevenzione e di agire presso le autorità competenti** quando dette misure non vengano adottate ovvero non si rivelino idonee, non esclude che i lavoratori possano agire in giudizio per ottenere l’adozione da parte del datore di lavoro delle misure idonee a tutelare la propria integrità fisica, ai sensi dell’ art. 2087 cod. civ., posto che la salute costituisca oggetto di un autonomo diritto primario assoluto, e non solo un diritto o un interesse della collettività>>.

Abbiamo detto che la normativa in esame si dirige ai lavoratori "come gruppo o come collettività", attribuendo appunto, a "loro rappresentanze" i diritti "al controllo e all'attività promozionale", venendosi così a superare decisamente l'aspetto strettamente individualistico dell' art. 2087 c.c.

Ne consegue, pertanto, <<che **il singolo prestatore di lavoro**,...da un lato è titolare del **diritto** - p.c.d. di natura **collettiva** - di effettuare **attraverso le rappresentanze**, il **controllo** della concreta applicazione delle prescrizioni di sicurezza e di concorrere alla promozione, quanto più ampia possibile, **della tutela** della salute nei luoghi di lavoro, **dall'altro ha il diritto individuale** di pretendere l'esatto adempimento dei correlativi obblighi da parte dell'imprenditore>>.

Il Problema dell'elezione.

Risulta evidente, come, per le **piccole aziende**, il legislatore abbia adottato, in via principale ed obbligatoria, il **metodo elettivo diretto**, mentre, per le **aziende di grandi dimensioni** abbia optato per un metodo di **elezione/designazione indiretto** in quanto operante all'interno delle rappresentanze sindacali aziendali. Infatti, mentre il sistema di elezione diretta per le piccole aziende o unità produttive è quello che meglio si confà al principio della rappresentanza necessaria, il metodo della elezione/designazione nell'ambito delle RSA rappresenta invece la via obbligata per le aziende o unità produttive di maggiori dimensioni, per le quali l'elezione diretta potrebbe essere problematica o non oculata.

Poiché l'alternativa fra "**eletto o designato**" **può creare equivoci**, <<alla luce della disciplina comunitaria (che indica, quale primo criterio l'elezione) la norma sembra doversi interpretare nel senso che la regola è l'elezione, riservando ad ipotesi eccezionali la designazione (in tal senso v. anche parere del Senato, XI Commissione lavoro)>>.

Dalla sommaria lettura delle attribuzioni parrebbe emergere come il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza costituisca una figura finalizzata alla sostituzione logica delle rappresentanze di cui all'art. 9 St. lav.

Infatti, l'elemento innovativo e caratterizzante della figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, rispetto a quella regolata dall'art. 9, St. lav., è costituito dall'analitica ed esplicita previsione dei poteri e delle funzioni, nonché delle specifiche garanzie, ad esso attribuiti.

L'informazione

Per quanto riguarda *l'informazione*, il rappresentante per la sicurezza "riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali" (art. 19, comma 1, lett. e). Egli riceve, inoltre, le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza (art. 19, comma 1, lett. f).

L'informazione che il RLS ha diritto di ricevere, che può essere intesa come complesso di notizie verbali, di dati documentali, di contesti situazionali, ha una estensione molto ampia e finalità prodromiche all'esercizio dell'attività di collaborazione consultiva al datore di lavoro.

Infatti, solo in quanto posto in grado di conoscere appieno la realtà aziendale, il rappresentante per la sicurezza può offrire al datore di lavoro una collaborazione,

qualificata e critica, sui temi e sulle scelte inerenti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

A tal proposito, tuttavia, **l'accordo interconfederale** del 22 giugno 1995 ha precisato, al fine di evitare interpretazioni eccessivamente estensive della norma, che per informazioni inerenti l'organizzazione e l'ambiente di lavoro, devono esclusivamente intendersi <<**quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi all'igiene ed alla sicurezza del lavoro**>>.

La consultazione

Il diritto di informazione (ma, in via indiretta, anche quello di formazione) del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza costituisce la necessaria premessa perché si possa realizzare l'ulteriore passaggio per una più completa partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza, che è costituito dal diritto di consultazione. Il rappresentante per la sicurezza, infatti, in sintonia con le linee emergenti della direttiva n. 391 del 1989, oltre ad essere consultato in ordine alla nomina dei soggetti di cui al servizio di prevenzione e protezione ed in particolare del Responsabile del servizio, viene **consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva, alla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori, all'organizzazione della formazione.**

La consultazione del rappresentante per la sicurezza è, sul piano operativo, **il momento di effettiva valorizzazione di tale figura professionale e delle istanze partecipative dei lavoratori ai temi della sicurezza** e della salute nell'ambiente di lavoro che acquistano diretta rilevanza, ed entrano a pieno titolo, pur nella distinzione dei ruoli e delle rispettive responsabilità, nel modello sinergico ed interattivo delineato dal decreto.

Benché la procedura di consultazione del rappresentante, nei casi previsti, sia sempre obbligatoria, essa non è in nessun modo vincolante per il datore di lavoro, tranne che, come vedremo, per il settore delle costruzioni, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 528/99 di modifica del D. Lgs. 494/96.

Nei casi previsti dalle norme, la consultazione dovrà svolgersi in modo da garantire l'effettività e la tempestività dell'intervento, consentendo al rappresentante di formulare le proprie proposte e le proprie opinioni sulle tematiche oggetto del colloquio consultivo. Tale consultazione sarà, inoltre, sottoposta ad un particolare formalismo, mediante l'imposizione di una apposita verbalizzazione, la quale, sottoscritta da parte del rappresentante, ne costituirà la prova

La Formazione

Del tutto nuovo sul piano legislativo e quasi sconosciuto alla contrattazione collettiva, è il diritto (e, per converso, in capo al datore di lavoro, l'obbligo) di formazione del rappresentante per la sicurezza.

La formazione, nei suoi confronti, non solo non deve essere inferiore a quella degli altri lavoratori, ma va **adeguata allo svolgimento delle funzioni di rappresentanza**, che sono tipiche di tale soggetto. Tale formazione, definita dal comma 4 dell'art. 22, "particolare" soprattutto "in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi" è stata definita, oltre che dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, anche dal D.M. 16 gennaio 1997.

L' art. 19 del D. Lgs. 626/94

Dall'analisi dell'art. 19, pertanto, emerge chiaramente una figura del sistema sicurezza che si pone, dal punto di vista dei poteri, quale **soggetto attivo e necessario, atteso che deve essere consultato negli adempimenti più significativi**.

Tuttavia, nonostante l'ampio mandato organizzativo di questa figura, poiché la sua posizione non attiene alla sfera di titolarità del debito di sicurezza, **nessuna sanzione è stabilita nei confronti del rappresentante in relazione all'ipotesi di violazione/inadempimento dei doveri connessi alle funzioni che gli sono attribuite**.

La particolarità del comparto delle costruzioni

Nel settore delle costruzioni, purtroppo il rapporto con gli RLS, è problema molto sottovalutato, nonostante il Legislatore, con il D. Lgs. 528/99 di modifica al D. Lgs. 494/96, ribadisce e rafforza l'indispensabile **consultazione "preventiva" del RLS**.

Dove, è bene precisare, si deve intendere RLS di impresa e non RLS di cantiere.

Per meglio inquadrare il panorama dei cantieri, dobbiamo partire dall'esame di alcuni degli oneri posti a carico del "soggetto chiave": il C S E (Coordinatore per la Sicurezza in fase di Esecuzione) che ho l'onore di rappresentare come Coordinatore nazionale dell' O N C C.

Questa nuova figura è "l'arbitro delle partite che si giocano in quel cantiere" è un arbitro particolare, un po' diverso da quello, ben più famoso del settore calcistico, con il quale in comune gli restano forse "le apostrofazioni"; quest'arbitro ha delle grosse responsabilità e rischia pesanti sanzioni penali, ha il dovere di far rispettare delle "regole" stabilite da lui stesso o da un suo collega, all'interno di un range legislativo

ma, molto secondo la propria interpretazione, questo soggetto però ha delle grosse responsabilità e rischia pesanti sanzioni penali.

Ma qual' è il rapporto tra un R L S ed il Coordinatore C S E ?

Se andiamo velocemente a prendere in esame gli oneri ed obblighi principali posti a carico del C S E dal D. Lgs. 528/99, noteremo che all' art. 5 è così prescritto:

...omissis...

1. Durante la realizzazione dell'opera, il coordinatore per l'esecuzione dei lavori provvede a:

*a) **verificare**, con opportune azioni di coordinamento e controllo, l'applicazione, da parte delle imprese esecutrici e dei lavoratori autonomi, delle disposizioni loro pertinenti contenute nel piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 12 e la corretta applicazione delle relative procedure di lavoro;*

*b) **verificare l'idoneità del piano operativo** di sicurezza, da considerare come piano complementare di dettaglio del piano di sicurezza e coordinamento di cui all'articolo 12, assicurandone la coerenza con quest'ultimo, e adeguare il piano di sicurezza e coordinamento e il fascicolo di cui all'articolo 4, comma 1, lettera b), in relazione all'evoluzione dei lavori **ed alle eventuali modifiche intervenute**, valutando le proposte delle imprese esecutrici dirette a migliorare la sicurezza in cantiere, nonché verificare che le imprese esecutrici adeguino, se necessario, i rispettivi piani operativi di sicurezza;*

c) organizzare tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione ed il coordinamento delle attività' nonché' la loro reciproca informazione;

d) verificare l'attuazione di quanto previsto negli accordi tra le parti sociali al fine di realizzare il coordinamento tra i rappresentanti della sicurezza finalizzato al miglioramento della sicurezza in cantiere;

*e) segnalare al committente o al responsabile dei lavori, previa contestazione scritta alle imprese e ai lavoratori autonomi interessati, le inosservanze alle disposizioni degli articoli 7, 8 e 9, e alle prescrizioni del piano di cui all'articolo 12 e **proporre la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, o la risoluzione del contratto.***

Nel caso in cui il committente o il responsabile dei lavori non adotti alcun provvedimento in merito alla segnalazione, senza fornirne idonea motivazione, il coordinatore per l'esecuzione provvede a dare comunicazione dell'inadempienza alla Azienda Unità Sanitaria Locale territorialmente competente e alla Direzione Provinciale del Lavoro;

f) sospendere in caso di pericolo grave e imminente, direttamente riscontrato, le singole lavorazioni fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate

Come si può intuire, sono tutte attività molto delicate che presuppongono una grande preparazione che purtroppo non è garantita da un corso di 120 ore.

Quanto previsto alla lett. d) è indubbiamente di grandissimo rilievo sociale ma, purtroppo, dobbiamo dire trova grossi ostacoli da parte delle imprese ed a volte degli stessi committenti.

Analizzati gli obblighi posti a carico dei Coordinatori per la Sicurezza in fase di Esecuzione (C S E), possiamo a vedere quello che , a mio parere, è l'elemento chiave del ruolo del/i RLS della/e singole imprese che operano in quel determinato cantiere, ovvero, quanto stabilito dall' art. 12, comma 4 :

“ I datori di lavoro delle imprese esecutrici mettono a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori “

ma anche quanto previsto dal comma 5:

“ L'impresa che si aggiudica i lavori può presentare al coordinatore per l'esecuzione proposte di integrazione al piano di sicurezza e di coordinamento, ove ritenga di poter meglio garantire la sicurezza nel cantiere sulla base della propria esperienza. In nessun caso le eventuali integrazioni possono giustificare modifiche o adeguamento dei prezzi pattuiti “

Per completare il panorama ma, non meno importante, è quanto esplicitato dall' art. 14 del D. Lgs. 528/99 :***Consultazione dei rappresentanti per la sicurezza***

“ Prima dell'accettazione del piano di sicurezza e di coordinamento di cui all'articolo 12 e delle modifiche significative apportate allo stesso, il datore di lavoro di ciascuna impresa esecutrice consulta il rappresentante per la sicurezza e gli fornisce eventuali chiarimenti sul contenuto del piano. Il rappresentante per la sicurezza può formulare proposte al riguardo “

Come si vede, viene confermato l'obbligo di ogni singolo DdL., di consultazione preventiva dei R L S e, la facoltà di questi di formulare giudizi al riguardo.

(per la violazione di questo comma è previsto l'arresto da due a quattro mesi o la ammenda da 2 a 5 milioni, a carico del DdL).

Per ultimo, l'art. 17 stabilisce che, *“ Nei cantieri la cui durata presunta dei lavori è inferiore ai 200 giorni lavorativi, l'adempimento di quanto previsto dall'articolo 14 costituisce assolvimento dell'obbligo di riunione di cui all'articolo 11 del decreto legislativo n. 626 del 1994, salvo motivata richiesta del rappresentante per la sicurezza “*

Dalla lettura di questi articoli, è indiscutibile che il Legislatore ha voluto vincolare la gestione della sicurezza in cantiere, al ruolo consultivo preventivo e partecipativo

del/i R L S delle singole imprese che intendano operare in quel determinato cantiere; un ruolo NON DI CONTRASTO con il soggetto C S E, bensì di reale collaborazione. Infatti se da un lato in fase di esecuzione il C S E deve “ verificare l’attuazione di quanto...(lett. d) “, **il Datore di lavoro**, della singola impresa che intende operare in cantiere **non può prescindere dalla consultazione preventiva del R L S** e, qualora debba proporre delle modifiche, ciò deve sempre dimostrare aver avuto la consultazione del R L S.

Qualora la realtà fosse quella prevista dal legislatore, gran parte delle problematiche di *incomprensioni* tra i C S E e gli imprenditori sarebbero state sconfitte sul nascere, purtroppo, invece, sono ancora tante le imprese del settore che non sono dotate di RLS, perché non hanno chiaro il ruolo e l’importanza di questo soggetto. Personalmente ho dovuto affrontare numerose situazioni di inesistenza di RLS o di presenza di soggetto di comodo, dove ci si doveva contrapporre all’imprenditore con l’iniziativa di vietare l’inizio dei lavori, per quelle specifiche fasi di lavoro, in assenza della dimostrazione di avvenuta consultazione del RLS e ciò, soprattutto per quella miriade di piccole imprese che pupullano il ns. paese.

Devo dire che ove viene svolta attività di grande collaborazione tra le OO.SS. dei Lavoratori ed i Coordinatori C S E, i risultati di condizioni di sicurezza ed igiene sul lavoro sono visibili a tutti, al proposito, L’ Umbria e la Provincia di Perugia in primis, ha fatto registrare negli ultimi anni, partendo da cantieri importanti(terremoto e Giubileo) dei quali sono orgoglioso di essere stato il C S P e C S E, dei risultati considerati eccezionali dagli stessi Organi di Vigilanza e dalle OO. Sindacali dei lavoratori, che ha portato alla stipula di Protocolli d’intesa con alcune PP.AA. , alla “ eliminazione del lavoro nero “ (purtroppo solo all’interno di quei cantieri) e ad un forte contributo per la lotta alla evasione contributiva e previdenziale, grazie alla metodologia sperimentata di monitoraggio sull’impiego della manodopera. Situazione quest’ultima che inizialmente ha visto il rischio di linciaggio del sottoscritto, da parte di qualche “ impresetta “, per poi arrivare, dopo 5 anni di sperimentazione, al punto tale che, alcuni mesi addietro, lo stesso Presidente della Cassa Edile ha inteso dimostrare il suo interesse ed apprezzamento per tale sistema di gestione, sino a voler ipotizzare la possibilità di proporre che, tale metodologia, possa essere imposto per mezzo di Legislazione Regionale.

Alla recente **Convention di Modena**, svoltasi il 27 e 28 settembre c.a., durante il **Convegno dell’ O N C C**, le **OO. SS.** dei Lavoratori e lo stesso Vice Presidente del **C. N. C. P. T.** (Coordinamento Nazionale dei Comitati Paritetici Nazionali), hanno voluto sottolineare l’essenziale ed inderogabile necessità di confronto costruttivo tra il C S E, in una visione di chiaro ruolo di “ consultazione “, ed il/i RLS delle singole imprese che frequenteranno quel cantiere, anche se i C P T sono orientati a privilegiare la presenza e la formazione dei **R L S T** (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale).

Esigenza di confronto costruttivo, per una fattiva attività di sinergica collaborazione, tra i R L S , i Datori di Lavoro, ed i C S E, ognuno nel rispetto dei propri ruoli e competenze, auspicato anche dal rappresentante dell' A N C E (Associazione Nazionale dei Costruttori Edili).

Per quanto ci riguarda, l' auspicio e la **disponibilità espressa**, da parte dei massimi rappresentanti a livello Nazionale delle OO. SS. dei Lavoratori e dei Datori di Lavoro, nel settore costruzioni, **ad un confronto costruttivo**, tra le ns. strutture, che, nel rispetto dei ruoli e delle competenze, consentano lo sviluppo di quelle attività (consultive) miranti al reale miglioramento delle condizioni di igiene e salute nei cantieri, **trova la ns. piena disponibilità**, fermo restando che, **ribadiamo (AIAS ed ONCC) di ritenere di non poter (e dover) prendere nessuna posizione ufficiale sulla figura del RLS stante la funzione rappresentativa e di garanzia e non tecnico/professionale, per così dire da “Addetto”, di quest’ultimo; proprio al fine di non ingerirsi in un contesto politico-sociale e giuridico nemmeno latamente di competenza di una associazione e di un organismo di professionisti della sicurezza sul lavoro.**

Per concludere aggiungo che, AIAS ed ONCC , si augurano che, a breve, in tutti i comparti produttivi, ci sia lo sviluppo di una politica di consolidamento del ruolo del R L S quale soggetto da “ consultare preventivamente e periodicamente “ , da parte del Datore di Lavoro, su quelle scelte organizzative che possano influire / modificare sostanzialmente il livello di igiene sicurezza negli ambienti di lavoro.

Grazie dell' attenzione e buon prosieguo dei Lavori.

Geom. Michele N. Vero

Note: La parte giuridica di questo intervento è stata desunta, su gentile concessione, da elaborati del Dott. Francesco Bacchini.



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO

I.S.P.E.S.L.

TRA RICERCA E TECNICISMO

Ringrazio l'Università degli Studi di Perugia e gli organizzatori del convegno ed in particolare l'ing. Cirimbilli, per l'invito di partecipazione all'odierno convegno sul tema della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro. L'ISPESL nella Regione Umbria fino a due anni fa è stato poco presente a queste manifestazioni, convegni, tavole rotonde o giornate di studio in quanto impegnato soprattutto nella attività omologativa nel campo degli apparecchi a pressione, degli ascensori, dei mezzi di sollevamento, degli impianti elettrici e meno nell'attività di ricerca.

Al riguardo si vuol ricordare che la legge n. 833 del 23 dicembre 1978 "Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale" meglio conosciuta come Riforma Sanitaria prevedeva all'art.72 la soppressione dell'ANCC e dell'ENPI ed all'art. 23 l'istituzione dell'ISPESL. Infatti con successivo DPR 31 luglio 1980 n.619 veniva istituito L'ISPESL **con compiti di ricerca studio, sperimentazione ed elaborazione dei criteri e delle metodologie per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali** e di **omologazione di macchine ed impianti**, omologazione intesa come *"la procedura tecnico-amministrativa con la quale viene provata e certificata la rispondenza del tipo o del prototipo prima della riproduzione e immissione sul mercato, ovvero del primo o nuovo impianto, a specifici requisiti tecnici prefissati ai sensi e per i fini istituzionali della legge 23 dicembre 1978 n. 833 nonché ai fini della qualità dei prodotti"*.

Con l'odierno intervento mi propongo di illustrare, partendo da alcuni contenuti del D.Lgs. 626/94, l'attività di ricerca, e non solo, effettuata dall'ISPESL in campo nazionale attraverso i suoi dipartimenti centrali e periferici in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il D.Ls. 626/94 dunque, questo Decreto cerca di compenetrare le conoscenze tecnologiche con quelle organizzative, ponendo al centro di qualsiasi intento prevenzionistico l'uomo con le sue specificità fisiche e psicologiche.

Tale Decreto rappresenta, sul piano sociale, la traduzione giuridica italiana più importante del nuovo modello di approccio ai problemi della sicurezza derivante dalle Direttive europee.

Esso rappresenta, così come modificato con il D.Ls. 19 marzo 1996, n. 242, la più forte sollecitazione per l'aggiornamento della legislazione italiana in materia di sicurezza, ferma per tanti anni ai DPR 547 del 27 aprile 1955, 303 del 19 marzo 1956 (Norme generali per l'igiene del lavoro) e 164 del 7 gennaio 1956 (Norme sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni).

Il nuovo approccio concettuale ed organizzativo di questo Decreto conferisce alla prevenzione un aspetto di globalità connesso ad interventi oggettivi e ad atteggiamenti soggettivi non previsti dalla precedente normativa, basati su una nuova filosofia di come organizzare il lavoro in sicurezza e come rinnovarne gli adempimenti connessi.

Perseguendo criteri analoghi a quelli posti in atto per la qualità, la nuova normazione si pone come obiettivo l'attività di prevenzione impostata, appunto, sull'aspetto qualitativo tramite la designazione di nuove figure professionali, servizi ed istituzioni.

Viene a realizzarsi, in tal modo, un sistema organizzato, strutturato, globale e permanente, che coinvolge tutte le componenti della sicurezza (datori di lavoro, dirigenti, preposti, addetti ai servizi di prevenzione e protezione, responsabili della sicurezza, **rappresentanti della sicurezza**, organizzazioni sindacali, medici del lavoro, igienisti, ecc.) in una sinergia tendente all'abbattimento degli infortuni e delle malattie professionali, non solo valutando i rischi di accadimento ma anche e soprattutto cercando di rendere minime le probabilità che detti rischi si possano presentare.

Componente importante ed essenziale in questo quadro partecipativo è l'*informazione/formazione* dei lavoratori, che hanno il compito di cooperare attivamente rispetto alle misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro ponendo massima attenzione alle istruzioni ed informazioni ricevute.

D'altro canto, la consultazione dei lavoratori assume un aspetto importante ed ineludibile anche prima dell'introduzione di nuovi prodotti o tecnologie e favorisce l'impegno dei lavoratori nelle procedure e nelle iniziative tendenti al miglioramento della salute e della sicurezza.

In questo ambito l'ISPESL ha costituito due osservatori, uno con le organizzazioni delle Piccole e Medie Imprese (PMI) e l'altro con le rappresentanze Sindacali dei lavoratori, al fine di produrre strumenti idonei in applicazione del D. Lgs. 626/94.

Sono state elaborate, quindi, linee guida per la valutazione del rischio nelle P.M.I., pubblicate come supplemento monografico al "foglio d'informazione", pubblicazione a cura del Dipartimento ISPESL Documentazione, informazione e formazione, ed opuscoli tecnici, quale utile aiuto per un'adeguata ed efficace informativa per i datori di lavoro sui diritti/doveri dei propri lavoratori, sanciti dal D.Lgs. 626/94, e sui potenziali rischi presenti in Azienda.

Più in generale l'ISPESL, svolge compiti di ricerca studio, consulenza sperimentazione, informazione ed elaborazione di tecniche per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro seguendo l'evoluzione della tecnologia degli impianti, delle macchine, delle attrezzature e dei processi produttivi.

Determina i criteri di sicurezza ed i metodi di rilevazione connessi, ai fini dell'omologazione di macchine, impianti, apparecchi, strumenti e mezzi di protezione individuali.

L'approccio dell'ISPESL a questi compiti avviene con metodologie che risentono del tecnicismo proprio dei funzionari dell'Istituto, cioè con una formulazione rigorosa, talvolta esclusiva, di regole

tecniche finalizzate alla riduzione dei rischi sia convenzionali che connessi con l'impiego di nuove tecnologie o metodi operativi assolutamente inediti.

Tale tecnicismo, che è, poi, una filosofia di lavoro, un atteggiamento, un'abitudine ad operare al meglio ed in modo rigoroso, di norma emergente nell'attività omologativa in cui la componente ingegneristica è prevalente, è una costante anche in tutte le nuove attività dell'Istituto afferenti allo studio, alle consulenze, alla normazione e a tutti quei compiti che via, via vengono ad esso assegnati.

Vedi ad esempio la normativa tecnica sulle camere iperbariche o lo studio della vita residua di componenti di impianti funzionanti in regime di scorrimento viscoso, studio quest'ultimo che si distingue per l'elevata professionalità richiesta per il suo svolgimento, dove calcoli complessi quali quelli della meccanica della frattura e della determinazione della vita residua, valutazioni metallurgiche e metallografiche, controlli particolari non distruttivi sono stati armonizzati in rigorose regole di riomologazione con le appropriate prescrizioni di sicurezza.

L'attività omologativa si esplica anche con il controllo di conformità dei prodotti industriali di tipo omologato nel campo degli apparecchi ed impianti di sollevamento per persone, impianti e dispositivi di messa a terra contro le scariche atmosferiche, idroestrattori a forza centrifuga, apparecchi ed impianti a pressione inseriti in impianti nucleari, sicurezza per ascensori, apparecchi elettrici e funivie di aziende agricole montane.

A seguito di recepimento di Direttive comunitarie l'ISPESL svolge nel campo dell'attività omologativa compiti specifici che danno luogo ad una trasformazione dei compiti routinari in adempimenti specializzati, come la certificazione del personale, dei sistemi di qualità, del sistema di gestione ambientale, della sicurezza ed altro ancora. Conseguenza sarà una diminuzione dell'attività omologativa, che troverà attuazione con il recepimento delle Direttive europee di prodotto, come ad esempio la Direttiva 95/16CE relativa agli ascensori e la Direttiva 97/23 sulle attrezzature in pressione, per la quale Direttiva l'ISPESL opera già come Organismo notificato.

Di notevole impegno è stata e continua ad esserlo l'attività di studio e ricerca sui meccanismi biofisici di interazione con i livelli di esposizione ai campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici. Infatti l'ISPESL in collaborazione con l'ISS ha definito un documento congiunto nei riguardi dei rischi sanitari ed ambientali nel campo di frequenze da 0 a 300 Ghz.

Il D.Ls. 268/93, all'art.1, individua l'ISPESL quale organo tecnico-scientifico del Servizio Sanitario Nazionale.

L'ISPESL è centro nazionale d'informazione, documentazione, ricerca e sperimentazione per il SSN ed opera, su richiesta, per Organismi pubblici e privati e per le imprese in materia di tutela della salute e della sicurezza e benessere nei luoghi di lavoro.

L'Istituto svolge:

- consulenza nella elaborazione dei Piani sanitari nazionali e regionali e nella predisposizione della relazione sullo stato sanitario del paese, nonché consulenza tecnica, ai presidi multizonali di prevenzione e, su richiesta, ad organismi pubblici e privati
- standardizzazione tecnico scientifica delle metodiche e delle procedure di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori
- esame e formulazione di proposte sulle questioni generali relative alla salute ed alla sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro
- assistenza alle imprese
- certificazione o accreditamento di laboratori ed organismi di certificazione previsti da norme comunitarie e da trattati internazionali
- attività di ricerca scientifica, didattica, formazione, perfezionamento, aggiornamento professionale rivolti al personale del Servizio sanitario nazionale in materia di prevenzione, salute e sicurezza negli ambienti di lavoro ai fini dell'accesso ai ruoli del Servizio sanitario nazionale
- attività di studio e sperimentazione, di normazione e di consulenza in materia di prevenzione e sicurezza del lavoro
- certificazione, nell'ambito delle aziende ospedaliere e dei presidi sanitari, ai fini della sicurezza del lavoro ed esercita consulenza in materia di tutela nell'impiego dell'energia termoelettrica, nucleare, delle sostanze radioattive e di qualunque forma di energia usata a scopi diagnostici e terapeutici
- predispone attività di ricerca secondo linee progettuali su tematiche ritenute prioritarie per frequenza di accadimento e gravità degli infortuni e delle malattie professionali.

A tale ultimo proposito si vuole citare il piano delle attività di ricerca dell'ISPESL per il triennio 1999-2000-2001 nei settori Minerario, dell'Edilizia, della Lavorazione del legno, della Metallurgia, dell'Agricoltura, dei Trasporti, della Chimica, del Terziario e Pubblica amministrazione. In tale piano vengono a compendiarsi i compiti istituzionali dell'ISPESL in tema di ricerca, che si identificano in tre aree:

Area 1) – Sicurezza tecnologica (interventi tecnici di prevenzione e protezione)

Area 2) – Identificazione, misura e valutazione dei rischi (fattori ambientali di rischio chimico, fisico e biologico)

Area 3) – Identificazione, misura e valutazione degli effetti sull'uomo dei rischi (concretizzazione biologica)

In questo piano di ricerca sono coinvolti i Dipartimenti ISPESL quali il Dipartimento Tecnologie di Sicurezza, il Dipartimento Insediamenti Produttivi e Interazione con l'Ambiente, il Dipartimento Omologazione e Certificazione, il Dipartimento Igiene del Lavoro, il Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione.

Le linee progettuali di intervento nei settori sopra indicati e prescelti come prioritari sono state determinate da considerazioni sulle profonde e diffuse innovazioni tecnologiche dei cicli di lavorazione sia nelle industrie sia nel commercio e nei servizi, innovazioni tecnologiche che hanno dato luogo ad una profonda trasformazione delle condizioni di lavoro e quindi ad un mutamento dei fattori di rischio

Accanto alle funzioni di consulenza ed assistenza istituzionali, esercitate quale organo tecnico-scientifico del Ministero della sanità e del Servizio Sanitario Nazionale, in virtù dell'art. 24 del D. Ls. 626/94, l'ISPESL, anche se non in via esclusiva, svolge attività di informazione, consulenza ed assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in particolare nei confronti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese e delle rispettive associazioni dei datori di lavoro, come detto prima.

L'ISPESL ha avviato, visto il ruolo strategico assegnato dal D. Lgs. al processo informativo fin dal 1990 in collaborazione con le Regioni Italiane un progetto per la costruzione di un sistema informativo denominato S.I.P.R.E. in grado di recepire, organizzare, rendere reperibili e fruibili in modo semplice informazioni, esperienze e dati, al fine di costituire una solida banca dati sulla distribuzione dei rischi professionali e sui danni ad essi associati.

All'interno del più ampio Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (S.I.PRE) è stata varata l'Anagrafe nazionale dei luoghi di lavoro nel settore industriale con la collaborazione del Dipartimento di Contabilità Nazionale ed Analisi dei processi sociali delle facoltà di scienze statistiche dell'Università "La Sapienza" di Roma.

Tale anagrafe ha consentito di avere un elenco nazionale dei luoghi di lavoro con informazioni sul tipo di attività, sull'ubicazione e sul numero degli addetti ed ha reso, altresì, possibile determinare indici di frequenza e gravità infortunistica a livello territoriale e per attività economica. E' stato possibile determinare un campione casuale di imprese, il cui monitoraggio ha consentito di verificare lo stato di applicazione della normativa di recepimento di direttive comunitarie in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

L'IspeSl, inoltre, in riferimento alle attività di cui all'art.24, ha istituito di comune accordo con le Organizzazioni rappresentative dell'agricoltura del commercio e dell'artigianato, della cooperazione, del credito e della piccola e media industria un Osservatorio sulla complessa problematica prevenzionale dal quale far nascere suggerimenti, proposte e progetti.

Per quanto attiene alla formazione, l'ISPESL svolge corsi tematici per gli operatori della prevenzione sia al livello centrale che nelle varie Regioni italiane.

Ha organizzato decine di convegni nazionali e corsi specifici sia nel settore della produzione, sia dei servizi sia nell'ambito degli operatori del Servizio Sanitario Nazionale, contribuendo alla diffusione della conoscenza di materie nuove e complesse.

L'ISPESL fa parte, con una presenza qualificata e consistente della Commissione Consultiva Permanente in conformità al disposto di cui agli articoli 26 del D.Lgs. 626/94 e 13 del D.Lgs. 242/96.

Altro compito dell'ISPESL deriva dall'art. 29 del D.Lgs. 626/94, in cui viene stabilito che l'ISPESL e l'INAIL *forniscono reciprocamente i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali anche con strumenti telematici.* Ciò consente di disporre di dati più puntuali, non sottostimati né sovrabbondanti, che potranno dare luogo ad interventi più efficaci e mirati nel settore, appunto degli infortuni e delle malattie professionali.

Per quanto concerne la sorveglianza sanitaria L'ISPESL è chiamato a svolgere un importante ruolo istituzionale costituito:

- dalla centralizzazione dei dati nazionali riguardanti l'esposizione a determinati agenti particolarmente nocivi (amianto, rumore, ecc.)
- dallo scambio dei dati con le aziende
- dalla tenuta dei Registri nominativi

Attengono all'ISPESL, anche compiti indiretti, consistenti nel contributo da prestare per la definizione dei Decreti di attuazione del D.Lgs. 626/94 ed in particolare di quelli previsti dall'art.4 commi 9 e 10:

- la definizione delle procedure standardizzate per gli adempimenti documentali per le piccole e medie aziende
- la valutazione dei casi relativi ad ipotesi di scarsa pericolosità, nei quali è possibile lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e di protezione in Aziende che impiegano un numero di addetti superiore a quello indicato nell'allegato III al D.Lgs. 626/94
- valutazione dei casi in cui è possibile la riduzione ad una sola volta all'anno della visita di cui all'art.17, lettera h, dello stesso decreto degli ambienti di lavoro da parte del medico competente

Nell'ambito dei grandi rischi l'ISPESL è organo tecnico dei Ministeri competenti come previsto dall'art.17 del D.Lgs. 17 agosto 199 n. 334, meglio conosciuto come "Seveso 2" "*Attuazione della direttiva 96/82/CE relativa al controllo di pericoli di incidenti rilevanti connessi con determinate sostanze pericolose.*"

Inoltre, ai fini dell'espletamento dei compiti previsti dal comma 1 dell'art.19 del medesimo Decreto, l'ISPESL fa parte, quale soggetto dotato di specifica competenza nel settore, del Comitato Tecnico Regionale.

Da ultimo, ma solo per motivi di spazio a mia disposizione in quanto i ruoli dell'ISPESL sono ancora numerosi da illustrare, voglio ricordare che l'Istituto

sottoscrive convenzioni di collaborazione e studio finalizzate all'accrescimento della qualità della salute dei lavoratori con Enti, Università ed Associazioni. Nell'anno in corso, tanto per citarne alcune, l'ISPESL ha sottoscritto convenzioni con

- Il Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale *“per attività di consulenza, informazione, documentazione, nonché di formazione anche in relazione ad un approfondimento dei reciproci ruoli nell'ambito dell'Agenzia Europea di Bilbao, al fine di dare concreta attuazione ai compiti istituzionali attribuiti ad entrambe le amministrazioni dal D.lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni”*.
- L'Università degli Studi di Roma “la Sapienza” per avvalersi delle strutture dell'ISPESL nonché del personale laureato, nell'ambito della Scuola di Specializzazione in Medicina legale e delle Assicurazioni, per l'effettuazione di corsi d'insegnamento integrativi, per lezioni su argomenti specialistici particolari e per forme varie di attività didattica
- L'Associazione Nazionale Commercio Macchine (ASCOMAC) al fine di *“promuovere e sviluppare i settori rappresentati attraverso la realizzazione di accordi con la Pubblica Amministrazione finalizzati al miglioramento della sicurezza nei luoghi di lavoro anche attraverso una scelta adeguata ed un utilizzo idoneo delle macchine e delle attrezzature”, “di promuovere attività di ricerca, elaborazione e divulgazione di informazioni nonché attività didattica e di formazione rivolta al personale tecnico delle imprese al fine di facilitare l'impiego delle macchine e la corretta scelta delle stesse”, “produrre strumenti utili all'accertamento della rispondenza delle macchine e delle attrezzature ai requisiti essenziali di sicurezza ed alla valutazione della loro reale capacità operativa”*.

Si vuol concludere rimarcando che la nuova normativa prevenzionistica rappresentata dal D.Lgs 626/94 deve realizzare una sintesi positiva tra intervento preventivo ed azione concreta di rimozione delle cause di rischio. Ma affinché possa realizzarsi occorre che vi sia un comune apporto fra imprese, ed operatori, e che gli Organismi istituzionali preposti sappiano interagire evitando sovrapposizioni di ruoli e conflitti di competenza ed esplichino i loro interventi dando certezze ed attuino i loro compiti in modo adeguato e proporzionato al valore primario della salute e dell'integrità dell'uomo durante l'attività lavorativa.

Ing. Luciano GABRIELLI
Direttore Dipartimento ISPESL di Terni

"L'ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA ANTINCENDIO AI SENSI DEL D.L.vo 626/94 RELATIVAMENTE ALLE ATTIVITA' SCOLASTICHE E ALLE UNIVERSITA'."

1) L'AUTORIZZAZIONE ANTINCENDIO NELLE ATTIVITA' SCOLASTICHE

Il D.M. 16.02.1982, emanato ai sensi della Legge 966/55, stabilisce che le scuole con oltre 100 persone presenti, comprese le università, sono soggette al rilascio del Certificato di Prevenzione Incendi da parte dei Vigili del Fuoco.

Il suddetto Certificato di Prevenzione Incendi viene rilasciato dopo aver ottenuto dai Vigili del Fuoco il parere di conformità sul progetto ed avere effettuato i lavori in secondo il progetto medesimo (D.P.R. 577/82 e D.P.R. 37/98).

Il Ministero dell'Interno, al fine regolarizzare le attività scolastiche sotto il profilo della Prevenzione Incendi, ha emanato un apposito decreto (D.M. 26.08.1992) valido per le scuole nuove, per quelle esistenti alla data di entrata in vigore del D.M. 18.12.1975 (S.O.G.U. 02.02.1976) e per quelle esistenti ma realizzate successivamente alla data di entrata in vigore del D.M. 18.12.1975.

Nei due casi di scuole preesistenti il punto 13 del D.M. 26.08.1992 stabilisce diverse modalità di applicazione del decreto medesimo.

Il D.M. 26.08.1992 è da considerarsi una regola tecnica obbligatoria che si applica anche per le attività scolastiche con meno di 100 persone (vedi punto 11 del D.M.).

La suddetta regola tecnica di Prevenzione Incendi per le scuole (D.M. 26.08.1992), oltre a prevedere la necessità di realizzare diversi lavori per adeguare gli edifici scolastici, prescrive anche l'applicazione di norme di esercizio che mirano a tenere costantemente sotto controllo gli impianti dell'intera attività e a regolamentare il comportamento che gli occupanti devono tenere in caso di emergenza e di evacuazione.

Per far familiarizzare gli occupanti con l'edificio scolastico ed in particolare con i percorsi di esodo, il punto 12 del D.M. prescrive fra l'altro che devono essere programmate ed effettuate, almeno 2 volte all'anno, prove di evacuazione della scuola.

I lavori di adeguamento delle strutture scolastiche e degli impianti alle norme di Prevenzione Incendi, previsti dal punto 13 del D.M. 26.08.1992, devono essere eseguiti entro il 31.12.2004 sulla base di un programma articolato in piani annuali attuativi predisposto dai soggetti o enti competenti (art. 15 comma 1 Legge 03.08.1999 n. 265).

2) DECRETO LEGISLATIVO 19.09.1994 N. 626

Il Decreto Legislativo 626/94, che ha recepito alcune direttive europee relative alla sicurezza sul lavoro, ha prodotto un notevole impulso anche nel campo della sicurezza antincendio.

Tale normativa infatti, pur non modificando sostanzialmente il contenuto di norme tecniche preesistenti, introduce nuovi principi che riguardano in particolare l'organizzazione della sicurezza all'interno delle attività dove sono impiegati i lavoratori dipendenti.

Limitatamente alle misure antincendio, il 626 stabilisce alcuni obblighi a carico dei datori di lavoro che di seguito si descrivono:

- 1) nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 4 Comma 4 Lettera a);
- 2) valutazione del rischio di incendio con l'eliminazione o riduzione dei rischi (se possibile) e l'adozione di specifiche misure di sicurezza necessarie per fronteggiare i rischi medesimi; il documento della sicurezza, redatto a seguito della valutazione, deve essere tenuto presso l'azienda (art. 4 Comma 1, 2 e 3);
- 3) nomina dei lavoratori addetti alla sicurezza antincendio ed evacuazione (art. 12 lettera b);

- 4) adeguata formazione degli addetti alla sicurezza antincendio e all'evacuazione (art. 22 Comma 5).

Si fa notare in particolare che utilizzare gli stessi lavoratori dipendenti per garantire la sicurezza antincendio all'interno delle attività è un fatto del tutto nuovo non espressamente previsto dalla precedente legislazione antinfortunistica e antincendio.

Si specifica inoltre che l'art. 12 dello stesso D.L.vo 626 stabilisce che i lavoratori non possono rifiutare la designazione di addetti alla sicurezza antincendio ed evacuazione, se non per giustificato motivo.

Pertanto si può affermare che con l'entrata in vigore del nuovo D.L.vo 626 il lavoro e la sicurezza dello stesso posto di lavoro sono intimamente collegati. Infatti sarà lo stesso lavoratore che, all'occorrenza, in attesa dei soccorsi esterni, provvederà ad intervenire per limitare i danni a persone e cose.

3) L'APPLICAZIONE DEL D.L.vo 626/94 NELLE UNIVERSITA'

Poiché l'art. 1 del D.L.vo 626/94 stabilisce che per le Università e gli Istituti di Istruzione Universitaria le norme dello stesso 626 "sono applicate tenendo conto delle particolari esigenze connesse al servizio espletato, individuate con Decreto del Ministero competente", il Ministero dell'Università ha emanato in data 21.10.1998 il D.M. 05.08.1998 n. 363 il cui contenuto viene di seguito riassunto:

D.M. 05.08.1998 N. 363

ART. 1

Nelle attività didattiche, di ricerca di assistenza e di servizio dell'Università si applicano le norme del D.L.vo 626/94.

ART. 2

Il datore di lavoro viene individuato nel Rettore o nel soggetto di vertice dotato di poteri di spesa e di gestione.

Per le strutture prive di soggetti con poteri di spesa e di gestione il datore di lavoro è il Rettore.

Le unità produttive sono:

le Strutture Amministrative,

le Presidenze di Università, i Dipartimenti, gli Istituti e i Centri di servizio Universitari.

Per lavoratore si intende il personale docente, i ricercatori, i tecnici, gli amministrativi nonché gli studenti dei corsi universitari.

Il responsabile dell'attività didattica o di ricerca è il coordinatore del gruppo che svolge tali attività.

ART. 3 – Obblighi e attribuzioni del Rettore.

Il Rettore, come datore di lavoro deve:

- a) assicurare il funzionamento del servizio di prevenzione e protezione e garantire la riunione periodica prevista dal D.L.vo 626;
- b) presentare al Consiglio di Amministrazione il piano di sicurezza dell'attività ivi compresa la sicurezza antincendio.

ART. 4 – Obblighi e attribuzioni del datore di lavoro.

Il datore di lavoro:

- a) deve valutare il rischio nelle attività (anche il rischio incendio). La responsabilità della valutazione spetta anche al responsabile della didattica o del laboratorio;
- b) deve nominare il medico competente;
- c) deve elaborare il documento sulla sicurezza di cui all'art. 4 Comma 2 del 626;
- d) deve nominare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed adempiere altri obblighi previsti dal D.Lvo 626 e da altre Leggi se non li ha delegati.

ART. 5 – Obblighi del Responsabile dell'attività didattica o di ricerca.

Il responsabile collabora con il servizio di prevenzione e di protezione e con il medico competente.

Identifica, l'inizio di ogni anno accademico, i soggetti esposti a rischi.

Il responsabile deve:

- a) cercare di fare eliminare o ridurre al minimo i rischi informandone il datore di lavoro;
- b) far aggiornare il documento di cui all'art. 4 Comma 2 del 626;
- c) adottare le necessarie misure di prevenzione e protezione;
- d) attivare la vigilanza sull'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- e) frequentare i corsi di formazione e di aggiornamento organizzati dal datore di lavoro.

ART. 6 – Formazione ed informazione.

Il datore di lavoro e il responsabile dell'attività didattica e di laboratorio provvedono alla formazione e informazione del personale sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione da adottare.

Il responsabile della attività didattica o di ricerca deve informare tutti i collaboratori sui rischi (anche sui rischi di incendio).

ART. 7 – Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

Deve essere personale di ruolo, con esclusione dei datori di lavoro, secondo quanto stabilito in contrattazione decentrata.

Le rappresentanze dei lavoratori eventualmente integrate dalle rappresentanze studentesche, sono definite da contrattazione decentrata

ART. 8 – Prevenzione Incendi.

Si applicano le norme di prevenzione incendi emanate dal M.I. per le attività scolastiche (D.M. 26.08.1992) e possono essere richieste autorizzazioni anche in deroga secondo quanto previsto dal D.P.R. 37/98.

ART. 9 – Utilizzazione di nuovi prodotti.

In tal caso il datore di lavoro e il responsabile devono:

- a) garantire la protezione del personale e far adottare adeguate procedure;

- b) provvedere alla formazione degli operatori sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione.

Il datore di lavoro e il responsabile si avvalgono del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

ART. 10 – Convenzione attività di ricerca e di didattica.

I soggetti a cui competono gli obblighi previsti dal 626 sono individuati con specifici accordi tra Università e gli Enti Convenzionati.

Le modalità per l'elezione o la designazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono definite con contrattazione decentrata.

4) ADEMPIMENTI DI PREVENZIONE INCENDI.

Anche per le altre attività scolastiche è stato emanato un apposito decreto da parte del Ministero della Pubblica Istruzione (D.M. 29.09.1998 n. 382 – G.U. 04.11.1998 n. 258) per regolamentare la modalità di applicazione delle norme del D.L.vo 626/94.

Il D.M. 382/98 stabilisce provvedimenti analoghi a quelli già descritti per il D.M. 363/98.

In definitiva per le attività scolastiche preesistenti al 16.09.1992 si può schematizzare che l'adeguamento alle norme di Prevenzione Incendi deve essere effettuato entro i termini di seguito specificati:

- a) Le norme di esercizio (registro dei controlli, piano di evacuazione, ecc.) di cui al punto 12 del D.M. 26.08.1992 devono essere state attuate entro il 16.09.1997 (5 anni dalla data di emanazione del D.M. 26.08.1992);
- b) Gli adempimenti previsti dal Decreto dell'Università e della Ricerca Scientifica N° 363 del 05.08.1998 devono essere stati attuati entro il 21.10.1998;
- c) Gli adempimenti di cui al Decreto del Ministero della Pubblica Istruzione 29.09.1998 n. 382 devono essere stati effettuati entro il 31.12.2000 (art. 15 Comma 2 Legge 265/99);
- d) L'effettuazione dei lavori di adeguamento indicati nel punto 13 del D.M. 26.09.1992 devono essere eseguite entro il 31.12.2004 (legge 03.08.1999 n. 265 art. 15 Comma 1).

Per l'effettuazione dei suddetti lavori di adeguamento alle strutture e agli impianti, il proprietario dell'immobile (es. Comune, Amministrazione Provinciale, ecc.), dovrà presentare ai Vigili del Fuoco un apposito progetto antincendio redatto con le modalità di cui al D.P.R. 37/98 e D.M. 04.05.1998 in modo da ottenere il parere preventivo.

Al termine dell'esecuzione dei lavori, da eseguire in conformità al progetto approvato, dovrà essere richiesto ai Vigili del Fuoco il sopralluogo per il rilascio del Certificato di Prevenzione Incendi presentando apposita domanda completa delle necessarie Certificazioni.

5) CONCLUSIONI

Da quanto sopra esposto risulta evidente che dopo aver ottenuto il Certificato di Prevenzione Incendi, il Responsabile dell'attività deve curare affinché siano mantenute inalterate le misure di sicurezza riscontrate all'atto del sopralluogo dei VV.F. e che sia sempre efficiente il sistema di controllo interno della sicurezza antincendio provvedendo alla redazione di un piano di emergenza da attuare in caso di incendio e da provare almeno due volte all'anno secondo quanto disposto dal D.M. 26.08.1992.

**Sicurezza sul luogo di lavoro:
da obbligo a consuetudine**

*I° Convegno Nazionale R.L.S. Università ed Enti di Ricerca
Aula magna della facoltà di Agraria
Perugia, 11 – 12 ottobre 2001*

Buongiorno a tutti,

vorrei rassicurare i presenti che non impiegherò tutto il tempo messo a mia disposizione, e cercherò di sintetizzare tutto nell'arco di 10-12 minuti, quando era previsto di mezzora.

Ho l'obbligo innanzitutto di portare, oltre che il mio salute, anche quello del Presidente della Provincia Giulio Cozzari, che avrebbe dovuto essere qui al mio posto, ma avendo già un precedente impegno ha delegato me; in ogni caso, mi ha chiesto di manifestare il suo apprezzamento agli organizzatori di questa manifestazione, perché è una occasione importante per la nostra città e per la nostra regione, che speriamo possa diventare un punto di riferimento nazionale in questo ambito, il quale rappresenta, per la nostra Amministrazione provinciale, una priorità.

A me fa piacere che chi mi ha preceduto, in due occasioni abbia citato l'impegno della Provincia, innanzitutto come datore di lavoro; il messaggio che io vorrei lasciare a tutti voi è sul fatto che noi stiamo lavorando come amministratori per diffondere il rispetto delle norme di sicurezza, per contribuire a creare una cultura della sicurezza. Mi sembra che nell'ambito della tutela dei lavoratori non ci si debba più sentire vincolati a norme e sanzioni, quanto piuttosto a dei comportamenti abituali: per questo il titolo che avevo suggerito per questo mio intervento è stato "La sicurezza sul luogo di lavoro: da obbligo a consuetudine". Allora, dicevo che come amministratore locale, l'impegno è quello di contribuire alla formazione e all'informazione, alla prevenzione nei luoghi di lavoro. Noi abbiamo prima di tutto cercato di dare il buon esempio, perché ritengo che chi ha una responsabilità maggiore degli altri debba necessariamente prima degli altri adeguarsi alla norma.

Non entrerò nei particolari del lavoro che stiamo facendo per garantire ai nostri dipendenti il diritto ad avere tutte quelle misure sulla sicurezza richieste dalla legge; la nostra responsabilità è amplificata dalle competenze che la Provincia di Perugia ha in materia di edilizia scolastica per le strutture delle scuole secondarie superiori, ed anche dal fatto che spesso la Provincia è firmataria di contratti di appalto, è quindi è "costretta" ad avere una particolare sensibilità su questo aspetto. Allora vi dicevo che l'altra nostra azione è quella di cercare di dare il nostro contributo come amministratori, proprio per costruire le basi in modo da realizzare questo ulteriore passaggio di qualità. E già il d. lgs. 626 è stata una grande conquista, non solo politica e civile, ma anche culturale. Io vorrei partire proprio da una riflessione dell'allora ministro Salvi, fatta nel 2000 in occasione dell'emissione da parte del Governo di un pacchetto di provvedimenti in materia di sicurezza, in risposta all'*escalation* di infortuni sul lavoro verificatasi nell'anno passato. Purtroppo noi in Umbria abbiamo un triste primato, ma a me piace non solo ricordare gli eventi più tragici ed eclatanti, che sono le morti e gli infortuni sul lavoro, ma anche tutto quell'aspetto un po' più sommerso delle malattie professionali, perché questo è forse il fenomeno un po' più consistente, e che dobbiamo cercare di prevenire.

Nell'occasione dell'emissione di questi pacchetti di sicurezza, il ministro Salvi diceva : "i provvedimenti delineati non porteranno alla soluzione radicale di questo problema, senza un cambiamento della cultura delle imprese, le quali devono rendersi conto che la sicurezza sul

lavoro non deve essere considerata come un costo, ma come un fattore di qualità e di prestigio sociale”.

E allora la nostra considerazione deve riguardare tre soggetti principali, che sono proprio i datori di lavoro, in particolar modo gli imprenditori, nel settore privato, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e i lavoratori stessi. Perché è vero tutto ciò che abbiamo detto sugli oneri e doveri dei datori di lavoro, ma permettetemi di sottolineare un'importante onere a carico del lavoratore, che è quello di vigilare con senso di responsabilità e attenzione ogni giorno, sulle proprie azioni; perché è giusto - ed è infatti diritto positivo - che il datore di lavoro applichi le misure di prevenzione, ma è importante anche che ci sia chi partecipa a questa azione, in particolar modo il rappresentante dei lavoratori, perché tutte le norme siano rispettate. Tuttavia è anche necessaria una presa di coscienza da parte del lavoratore stesso, che non deve sottovalutare quello che viene richiesto ed anche gli strumenti che vengono messi a disposizione, e deve perciò in maniera aperta e responsabile, vigilare sui suoi comportamenti e sulle sue azioni senza prescindere sicuramente da una azione continua, come dicevo, a livello culturale nei confronti dei datori di lavoro, che sempre più devono rendersi conto che applicare le norme sulla sicurezza è di fatto un valore aggiunto per la propria azienda, e non è un onere né un ulteriore appesantimento o un dazio da pagare. Come un datore di lavoro si preoccupa della manutenzione delle proprie macchine e delle proprie attrezzature, dei bilanci, sicuramente si deve anche preoccupare delle risorse umane, facendo sì che l'azienda produca e si sviluppi bene. Quindi sicuramente questo tipo di azione, informazione deve essere rivolta al datore di lavoro, ma non solo, infatti anche la figura del rappresentante per la sicurezza che deve sempre più avere un suo ruolo di partecipazione attiva, ovviamente come intermediario, fra datore di lavoro e lavoratore.

È necessario mettere in grado il lavoratore di conoscere i rischi del lavoro che svolge quotidianamente, conoscere quali sono le misure da adottare e prevenire quindi gli eventuali rischi a cui potrebbe andare incontro.

Come possiamo noi amministratori contribuire a questa maggiore informazione in materia di prevenzione, e migliorare il livello qualitativo e culturale? Le misure sono tante, ripeto, ma anzitutto quella di dare il buon esempio; una nostra attenzione, ad esempio, nei confronti degli enti cui eroghiamo risorse, anche nel caso dell'edilizia scolastica, è quella che mettano in atto tutte le norme per la sicurezza sul lavoro, verificando poi, tramite nostri direttori dei lavori, che i cantieri siano perfettamente in regola; non è successo soltanto una volta che si sia presentata la necessità di interrompere i lavori là dove non c'era il pieno rispetto delle norme di sicurezza, e qualche volta anche di risolvere il rapporto. Con ciò intendo dire che il senso di responsabilità dobbiamo averlo prima di tutto noi. Poi ancora un contributo che stiamo dando, proprio ora, con le nuove funzioni in materia di lavoro, nell'osservatorio Regionale che si è costituito a Perugia, promosso dall'INPS, in collaborazione con l'INAIL, la Camera di Commercio, le Province, è quello sul monitoraggio del lavoro in nero. Proprio perché laddove è più diffuso questo fenomeno sono più alti i rischi di infortuni sul lavoro; la Provincia sta collaborando mettendo a disposizione la banca dati che abbiamo per quanto riguarda l'iscrizione al collocamento, proprio per svelare quali siano i fenomeni collaterali che molto spesso sono dietro tanti problemi che nascono in ambiente di lavoro.

Oltretutto c'è anche un'altra attività fondamentale, che è l'attività di aggiornamento, di riqualificazione, e il nostro intervento è incentrato proprio nell'ambito del mercato del lavoro e della formazione professionale. Noi già in passato, grazie alle risorse del FSE, abbiamo avuto la possibilità di contribuire alla realizzazione di corsi di formazione, e ne cito soltanto qualcuno come: Responsabile del Servizio Protezione e Prevenzione, d. lgs. 626; Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza; Corso per lavoratori sulla sicurezza e l'igiene sull'ambiente di lavoro; Responsabile del servizio di Prevenzione, Protezione e sicurezza, ed altri ancora. Tutti questi corsi hanno interessato nel triennio '97-'99, un bacino di utenza pari a circa 450 soggetti.

Da quest'anno rispetto alle nuove risorse del FSE, che abbiamo messo a bando per tutti gli interventi di Formazione Professionale, abbiamo indicato però come priorità in qualsiasi intervento di formazione professionale proprio questa: ovvero le norme per la sicurezza negli ambienti di lavoro. Già abbiamo fatto sì che non ci fossero soltanto dei corsi specifici con queste materie trattate, ma soprattutto che queste materie fossero insegnamenti trasversali in qualsiasi tipo di corso di formazione professionale, anche perché voi capite bene che, seppure ci possano essere dei settori in cui il problema è più consistente, queste norme vanno applicate sicuramente in qualsiasi settore lavorativo e in qualsiasi ambiente per qualsiasi titolo di studio. E questa richiesta, questa priorità nel trattamento di questa materia va ancora ricercando di coinvolgere chi già lavora e chiaramente ha necessità di riqualificarsi e di aggiornarsi, ma cercando di indirizzarla in particolar modo verso le nuove generazioni, verso chi incomincia a lavorare. E quindi abbiamo cercato di dare spazio a questa materia soprattutto per la qualificazione di primo livello, nell'apprendistato per i giovani fra i 16 e i 18 anni in particolare, che sono in obbligo formativo e quindi non proseguono gli studi nella scuola secondaria superiore ma già cominciano a qualificarsi per il mondo del lavoro. Ancora avendo anche una buona parte delle competenze in materia di pubblica istruzione, il lavoro che stiamo facendo è quello di sostenere le scuole secondarie superiori, e tendo a sottolineare in tutti gli indirizzi, perché per questa materia scontata negli istituti professionali, negli istituti tecnici, è meno conosciuta, meno valorizzata in tutti gli altri indirizzi degli istituti secondari superiori.

Allora il nostro contributo è far sì che in tutti i corsi, in tutti gli indirizzi della scuola secondaria superiore questo argomento trovi spazio proprio perché, ripeto, anche chi poi si iscriverà all'università, si laureerà, e diventerà ingegnere, o medico, o sarà insegnante, possa sapere che nel suo ambiente di lavoro deve seguire determinate norme e affrontare determinati rischi. Io voglio fermarmi qui perché probabilmente penso di aver usato più del tempo che mi era stato concesso.

Spero di essere riuscita a trasmettere questo messaggio di impegno della Provincia in collaborazione con gli altri enti locali, in particolare con la Regione, per fare la nostra parte, la nostra vigorosa parte, in modo che le norme per la sicurezza degli ambienti di lavoro siano un argomento di formazione e di informazione, per raggiungere risultati migliori nella prevenzione e quindi anche per fornire quegli strumenti e quei sussidi, che servono per una necessaria preparazione tecnica adeguata sia per gli aspetti normativi sociologici e tecnici, perché senza preparazione e senza formazione non possiamo raggiungere questi altri obiettivi che ci siamo prefissati.

Vi ringrazio per l'attenzione, vi auguro una buona prosecuzione dei lavori.

Dott. Donato Ceglie
(Magistrato, Sostituto Procuratore della Repubblica, Esperto in Sicurezza sul Lavoro)

“Il D.Lgs 626/94 e successive modifiche. Obblighi, Procedure, Responsabilità. Prospettive in vista della bozza di Testo Unico sulla Sicurezza. Il D.Lgs 230/95”

Buonasera a tutti, io mi sento in dovere di ringraziare di cuore gli organizzatori di questa due giorni così densa di interventi di approfondimenti esprimere il plauso incondizionato per il sito bellissimo il luogo dove questa 2 giorni è stata organizzata e in qualche maniera delineare i paletti del mio ragionamento. Come sapete sono stato invitato a discutere di *“Il D.Lgs 626/94 e successive modifiche. Obblighi, Procedure, Responsabilità. Prospettive in vista della bozza di Testo Unico sulla Sicurezza. Il D.Lgs 230/95”*

Ovviamente in tutta sincerità dico che non è la prima volta che parlo di queste cose, è un periodo che lo faccio veramente di frequente, compatibilmente con gli impegni in Procura.

Mi scuserete se questo pomeriggio parlo un po' più tra amici, mi permetto di dire.

Certo parlo da giurista, parlo da magistrato che opera in una procura della Repubblica, nella quale opera in particolare nella sezione specializzata per i reati in tema di prevenzione infortuni e sicurezza negli ambienti di lavoro, ma anche ambiente, anche fasce deboli, tipo sfruttamento dei minori delle donne e quant'altro, cosiddetta sezione specializzata sulle fasce deboli.

Tra l'altro in una Procura nella quale proprio da qualche mese a questa parte chi vi parla è stato nominato datore di lavoro ai sensi della 626, e quindi seguire questa entusiasmante esperienza, anche di doversi preoccupare di dover applicare all'interno degli uffici giudiziari le norme in tema di prevenzione e sicurezza e là si sfiora il surreale veramente quando si vuole cercare di applicare queste cose all'interno degli uffici giudiziari.

Allora con queste premesse ribadisco sarà un parlare molto a braccio molto libero ma certamente cercando di stimolare tutte le possibili domande i possibili approfondimenti insomma scateniamoci tutti quanti in un confronto senza peli sulla lingua tenendo presente due cose che comunque queste norme sono norme del sistema penale italiano quindi la violazione di queste norme espone il violatore o i violatori di queste norme anche a responsabilità penale e questo condiziona molto il ragionamento. Fanno parte del diritto penale e quindi l'interpretazione di queste, norme la lettura di queste norme, prima ancora che la successiva applicazione di queste norme è condizionata da alcuni paletti interpretativi, sui quali dobbiamo essere tutti quanti d'accordo, mi viene facile dire dobbiamo essere d'accordo, quindici anni fa dicevo sui quali spero dobbiamo vediamo di essere tutti quanti d'accordo ma era difficile molto difficile: ora è arrivata la Comunità europea, la Corte di giustizia europea, abbiamo fatto una serie di figuracce, e mo' dobbiamo essere tutti quanti

d'accordo, su alcuni principi base di questa materia e su alcuni elementi interpretativi di queste norme.

Mi addentro subito in relazione a questi elementi interpretativi ricordando sempre a me stesso e lo farò anche offrendovi in visione alcune slides che l'Italia è brillantemente al primo posto da decenni a questa parte per numero di violazioni, in particolare per numero di violazioni in tutti in genere ma in particolare per numero di violazioni delle norme in tema di prevenzione e sicurezza, Chiaro??

Siamo brillantemente al primo posto per numero di infortuni sul lavoro.

Paletti interpretativi: il primo: nel nostro sistema la responsabilità penale è personale (vero è che quest'anno è entrata in vigore una legge la 231 che prevede profili di responsabilità per le società) ma quella legge parla di responsabilità amministrativa o civile e quindi se lo vogliamo approfondire questo aspetto lo vediamo dopo, per il momento resti il principio che la responsabilità penale è personale quindi risponde davanti alla legge una persona fisica, un essere a persona vivente che ha adottato una condotta violatrice di una o più disposizioni normative sanzionabili penalmente.

Una condotta significa che non si risponde davanti alla legge di una intenzione o di uno stato d'animo, si risponde di una condotta; attenzione le condotte possono essere tanto attive che omissive, la stragrande maggioranza dei fatti aventi rilevanza penale in questo settore è riferibile a condotte omissive cioè: il destinatario o i destinatari dei doveri contenuti nelle disposizioni normative non adottano le condotte che debbono preventivamente conoscere e successivamente applicare. Corollario a questo principio sono le seguenti due considerazioni: la prima in quanto personale la responsabilità penale non può essere delle persone giuridiche; non si rinvia a giudizio la Spa la Srl la cooperativa l'ospedale la Comunità montana l'Università; laddove si verificano fatti penalmente rilevanti si accertino condotte penalmente rilevanti all'interno di una persona giuridica, individuazione non dei responsabili perché quelli se ci riusciamo cerchiamo di individuarli noi come autorità giudiziaria, ma l'individuazione dei destinatari delle norme all'interno di quella persona giuridica o ente complesso in quanto rappresentanti di quell'ente e quindi destinatari dei doveri, rappresentanti aggiunto di diritto o di fatto perché il diritto penale è il diritto penale del fatto non è il diritto penale delle carte o delle nomine o delle chiacchiere è il diritto penale del fatto, cioè chi si trovi di diritto o anche solo di fatto a esercitare determinati poteri e funzioni si trova ad essere ripeto non responsabile davanti alla legge ma destinatario dei doveri, poi sul concetto di responsabilità potremmo anche confrontarci perché da noi c'è la deformazione mentale che la responsabilità è vista solo come responsabilità penale, ma questa parola una volta significava qualcosa di positivo cioè colui che riesce a risolvere il problema colui che riesce a

gestire la cosa l'idea di responsabilità può essere letta anche in una chiave di gestione non necessariamente di condotta che ha violato la norma.

Secondo corollario alla prima considerazione è la seguente circostanza: in quanto personale la responsabilità non può essere oggetto di delega, io l'ho detto in tempo non sospetto, lo ribadisco: Non vi è spazio per la **delega di responsabilità**, non ha significato, non ha valore nel campo giuridico e giudiziario un pezzo di carta dove si dice: il sottoscritto delega le proprie responsabilità penali per quanto avverrà all'interno di ... a Tizio Caio e Sempronio.

Diverso ragionamento è invece un atto formale di delega ma di funzioni e di poteri per concretamente applicare all'interno di un certo ambito i doveri previsti da una disposizione normativa. La delega trova spazio nel nostro ordinamento; fino a prima dell'entrata in vigore della 626 non c'era nemmeno una norma, un comma che si riferisse alla delega. Con l'entrata in vigore della 626 in particolare con le successive modifiche di cui al Decreto Legislativo 242, noi adesso abbiamo all'art.1 al comma 4ter una disposizione che prevede che il Datore di lavoro non può delegare tre particolari e peculiari doveri che sono tutti suoi:

l'attività di valutazione dei rischi

la stesura del documento

la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Al di là di questi tre doveri che sono per Legge indelegabili implicitamente il legislatore ha consentito, ed oramai c'è unanimità di vedute in dottrina ed in giurisprudenza, ha consentito una delega di funzioni per tutto il resto delle centinaia di disposizioni normative previste in tema di prevenzione infortuni e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, quindi già ci capiamo ho gioco facile a dire che queste non sono norme poste per la tutela della salute dei soli lavoratori ma sono norme che tendono a rendere oggettivamente sicuri ambienti di vita e di lavoro in maniera tale che nessuno riporti rischi o vada incontro ad infortuni all'interno di un ambiente di vita o di lavoro che può frequentare perché lavoratore o a qualsiasi altro titolo.

Una seconda riflessione che può essere oggetto di successivi approfondimenti è la seguente:

la violazione delle norme in tema di prevenzione e sicurezza è sanzionata con un reato contravvenzionale cioè il violatore o i violatori possono essere condannati alla sanzione dell'arresto o alternativamente dell'ammenda. Attenzione però se dalle violazioni alle norme contravvenzionali deriva un più grave fatto e quindi deriva un infortunio il violatore o i violatori rispondono anche di quelle lesioni colpose o di quell'omicidio colposo che dalle violazioni delle norme in tema di prevenzione e sicurezza possono essere derivate e quindi entrano in campo due fattispecie penali che sono del Codice Penale e cioè le fattispecie previste e punite dagli artt.589 omicidio colposo e n.590 lesioni colpose. Allora due considerazioni sulla colpa la colpa nel diritto penale è: la non volontà dell'evento. I soggetti che sono chiamati a rispondere di lesioni colpose non vogliono l'evento lesione, non vogliono l'evento morte, ma sono puniti a titolo di colpa perché hanno agito

con imprudenza, negligenza e imperizia e in violazione di disposizioni di Legge che prevedevano che loro dovevano adottare dei comportamenti, omettendo i quali invece si è verificato un evento che l'ordinamento voleva non si verificasse e questo fatto fa sì che quell'evento non voluto viene ricondotto ad una condotta, anche se non ad una volontà, ad una condotta colposa che fa sì che quell'evento appartenga comunque alla sfera giuridica del violatore o di violatori. Cosa significa dei violatori? Significa che le condotte, che abbiamo detto essere sostanzialmente omissive e quindi possiamo senz'altro dire che le omissioni possono essere anche di più soggetti i quali vengono a rispondere, ognuno per la propria omissione, per l'evento che si è andato a verificare. E poiché tutte le disposizioni che sono intervenute nello scenario normativo prima e dopo il D.Lgs.626, prima pensiamo al D.Lgs.277 del 1991 in tema di amianto, piombo e rumore, dopo pensiamo tra l'altro alla "Direttiva Cantieri" la 494; tutte queste disposizioni normative hanno previsto la nomina, l'entrata in campo, la funzionalità di tutta una serie di nuove figure professionali per la sicurezza, in relazione alle quali condotte chi poi accerta le responsabilità deve andare a verificare se le loro condotte sono esenti da colpe. Questo non significa che tutti coloro che stanno in una complessa organizzazione della sicurezza sono automaticamente responsabili: questo significa invece che sono tutti destinatari di doveri che debbono essere adempiuti con la diligenza richiesta dall'ordinamento, la quale diligenza non è quella civilistica del buon padre di famiglia, non è una diligenza media, ma è la diligenza del moderno diritto penale che richiede che i destinatari dei doveri in tema di sicurezza, e in particolare il Datore di Lavoro, applichino queste norme secondo la migliore scienza e conoscenza del particolare momento storico.

Io allora, con queste premesse, vi offro alcune sentenze della Cassazione che tutto sommato rappresentano il percorso che io vado a seguire nell'ambito della mia esposizione: all'esito vi offro qualche ultima considerazione e poi ci confrontiamo apriamo il dibattito approfondiamo tutti i temi che la platea vorrà approfondire.

E' mia abitudine sempre partire da alcune cifre, partire dai numeri; questi qua sono quelli che ha individuato l'ISTAT che ha detto che il numero di infortuni che avvengono, attenzione, tra le pareti domestiche è elevato con migliaia di morti all'anno su cento decessi per infortunio il 56% avviene negli ambienti di vita casa, scuola, sport, il 7% è da lavoro, il 37% è dovuto al traffico.

In Italia le persone coinvolte in almeno un infortunio domestico non mortale sono circa 2,554,000, oltre il 15% di essi ne ha subito più di uno per un totale di 3.301.000 con una media di 1.3 incidenti a persona. Gli infortuni mortali sono invece 8464 all'anno, 8464 infortuni mortali all'anno nel nostro paese. Passando ad altre cifre, queste sono dell'INAIL, sono del 1990 però negli anni successivi non ci si è discostati di parecchio da queste cifre, questa cifra indica il numero complessivo di infortuni sul lavoro che sono stati tabellati dall'INAIL, che è pari per

quest'anno e 1.178.000 per un anno, la cifra immediatamente sotto dice, parla di infortuni mortali che sono stati 2370, quindi quando prima parlavo di cifre, quando prima parlavo di statistiche in Italia si verificano ogni anno un milione di infortuni sul lavoro. Noi che operiamo in questo settore ci confrontiamo più o meno in lungo e in largo e non abbiamo dubbi nel dire che queste cifre sono assolutamente sottostimanti il dato reale, questo è un altro dato abbastanza acquisito da Ministri sottosegretari, osservatori perché un numero elevatissimo di infortuni pari a circa il 30% sfugge al rendiconto statistico, sfugge alla denuncia, sfugge alla verbalizzazione: molto spesso gli infortunati al drappello di Pubblica Sicurezza del Pronto Soccorso dove sono ricoverati dicono il falso. Invece di dire che si sono infortunati sul cantiere, in azienda e in fabbrica (poi abbiamo accertato) sono formati e informati per dire altre cose; invece di essere formati e informati per la prevenzione infortuni e per i rischi sono formati e informati: guarda quando ti succede dici così ...

E' chiaro che poi è compito nostro andare a scavare andare a verificare se quell'incidente stradale o quella rissa effettivamente si è verificato o invece se non è stato piuttosto un'altra cosa, questo per dire che le cifre sono assolutamente sottostimanti.

A queste cifre bisogna aggiungere gli infortuni che non sono traumatici, non sono subitanei, cioè le malattie professionali: quella malattia che insorge a distanza di tempo dal momento dell'aggressione e si calcola che ci sono malattie professionali che possono insorgere anche a distanza di 10-15 anni dal momento dell'interruzione del rapporto di lavoro. Queste cifre, non è questa la sede, però queste cifre fanno pensare anche ad altre considerazioni. L'INAIL ha provato a calcolare quanto costano 1 milione di infortuni all'anno per l'azienda paese e quindi ha provato ad assommare le spese assistenziali le spese previdenziali le spese giudiziarie, la perdita di competitività che deriva da un sequestro giudiziario, bene, oramai anche queste sono cifre abbastanza note in Italia, il costo della non sicurezza è pari nel nostro paese a circa 53-54 mila miliardi all'anno, viaggiamo ad un ritmo di 53-54 mila miliardi l'anno come costi per la non sicurezza, questo quando si dice che la sicurezza è un costo, certamente la sicurezza è un costo però la non sicurezza è un costo dieci volte maggiore che si traduce nella mattanza alla quale ho fatto riferimento.

Chi ha il dovere di prevenire tutto ciò, cosa prevede la Legge e soprattutto, ogni tanto mi chiedo, da quanto tempo lo prevede la Legge, perché qualcuno può pensare che le norme in tema di prevenzione infortuni e sicurezza sono nate con la 626 invece siamo tutti superpreparati nel sapere che i doveri in tema di prevenzione e sicurezza sono datati quantomeno 1955 DPR547 e poi i 2 DPR dell'anno successivo il 164 in tema di costruzioni e il 303 in tema di igiene che la dicono lunga sul fatto che il quadro normativo era già particolarmente ricco nel nostro paese. E quel quadro normativo non è stato abrogato dal D.Lgs.626 perché infatti recita l'art.98 del D.Lgs.626 "restano in vigore tutte le disposizioni normative vigenti se non espressamente abrogate"

espressamente abrogate sono state qualcosa come una decina di articoli questo significa che a tutto l'assetto normativo previgente adesso si somma tutto il nuovo che ci viene imposto dalla CE creandoci non poche difficoltà sul piano interpretativo; per questo ancora più auspicabile sarebbe l'approvazione di questo Testo Unico in tema di sicurezza sul quale di qui a fra poco diremo qualche cosa, Testo Unico che però sta lì da anni ad aspettare.

Chi è o chi sono i destinatari dei doveri in tema di sicurezza. Primo tra gli altri e primo tra tutti non vi è ombra di dubbio è il Datore di Lavoro. Poi ci soffermeremo se volete sul Datore di Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni però cerchiamo di avere le idee chiare su tutto il quadro normativo.

La Cassazione nel decidere una serie di casi, per violazione del 547/55 ha detto una serie di cose, c'è una massima in particolare che ci leggiamo insieme, vedete la data della decisione è il giugno 95 quindi a distanza di pochi mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs.626/94, quindi sono decisioni prese non già interpretando (o per presunte violazioni) del 626 ma del DPR 547/55.

Cosa ha detto la Cassazione:

“I doveri del Datore di Lavoro in tema di sicurezza, compito del Datore di Lavoro o del Dirigente cui spetta la sicurezza nel lavoro è molteplice e articolato (appreziate anche i termini adottati dalla Cassazione) e va dalla istruzione dei lavoratori sui rischi di determinati lavori e dalla necessità di adottare certe misure di sicurezza alla predisposizione di queste misure e quindi ove le stesse consistano in particolari cose o strumenti al mettere queste cose e questi strumenti a portata di mano del lavoratore e soprattutto al controllo continuo pressante per imporre che i lavoratori rispettino quelle norme e sfuggano alla superficiale tentazione di trascurarle”. “Il responsabile della sicurezza sia egli o meno imprenditore, deve avere la cultura e la “forma mentis” del garante del bene costituzionalmente rilevante costituito dalla integrità del lavoratore ed ha perciò il preciso dovere non di limitarsi ad assolvere normalmente il compito di informare i lavoratori sulle norme antinfortunistiche previste, ma deve attivarsi e controllare sino alla pedanteria, che tali norme siano assimilate dai lavoratori nella ordinaria prassi di lavoro. Inoltre lo specifico onere di informazione e di assiduo controllo, se è necessario nei confronti dei dipendenti dell'impresa si impone a maggior ragione nei confronti di coloro che prestino lavoro alle dipendenze di altri e vengano per la prima volta a contatto con un ambiente e delle strutture loro non familiari e che perciò possono riservare insidie non note.”

E' considerato da molti di noi il manifesto della sicurezza. In maniera molto sintetica vengono dette due o tre cose, ancora più emblematiche al pensare che queste cose sono state dette interpretando le norme degli anni 50. Cosa viene detto: viene detto che il Datore di Lavoro è

senza ombra di dubbio il protagonista della sicurezza in azienda. L'approccio deve essere molteplice e articolato e questo fa pensare subito che la questione sicurezza è prima di tutto organizzazione, è una questione organizzativa e vedremo con l'entrata in vigore della 626 che l'organizzazione della sicurezza non solo è fondamentale ma deve condizionare l'organizzazione dell'azienda e non viceversa: non deve essere l'organizzazione dell'azienda a condizionare l'organizzazione della sicurezza, è l'organizzazione della sicurezza con tempi con ritmi con l'individuazione di figure con l'individuazione (questa è la parolina magica) delle procedure a scandire i tempi e i ritmi, ripeto, non della sicurezza ma della vita di quell'azienda.

Allora organizzazione, procedure; cosa sono le procedure le procedure sono una sequela di regole; io faccio procedura penale e quindi condiziono la mia attività lavorativa alla procedura penale, voi fate procedure lavorative o processi lavorativi, bene, le procedure della sicurezza sono una sequela di regole, regole che sono dettate all'interno di ogni singola azienda e possono differenziarsi da azienda a azienda perché ogni azienda è un mondo a sé, con tipici problemi con tipici ritmi e quindi richiede una procedura o un insieme di procedure che siano l'abito della sicurezza di quella singola azienda. Chi individua quelle procedure? Il Datore di Lavoro applicando i doveri che gli sono stati imposti dal D.Lgs.626 che vedremo di qui a un secondo. Però la Cassazione diceva: guarda Datore di Lavoro che tra le procedure ce n'è una in particolare che devi tirar fuori e sono le procedure di controllo. Attenzione il controllo al quale fa riferimento la Cassazione nella citata massima non è il controllo del PM, del Procuratore della Repubblica, della Polizia Giudiziaria, dell'Ispettorato del Lavoro, della ASL, dell'ARPA, questo è un altro controllo, questa è la vigilanza e la sorveglianza demandata agli organi statali o territoriali. I controlli ai quali fa riferimento la Cassazione sono i controlli interni all'azienda che ogni datore di lavoro si deve dare e anche questa procedura richiede una organizzazione evidentemente che va di pari passo con l'organizzazione della sicurezza tendenti tutte due queste organizzazioni a condizionare l'organizzazione dell'azienda e la vita dei processi produttivi di quella azienda. A me piace molto la parolina "garante" cosa vuol dire "garante", a volte qualche Datore di Lavoro che mi ascolta sente queste cose e dice: *"ma insomma io che devo fare, mi devo a mettere a controllare ognuno dei miei 200 300 400 dipendenti e devo fare tutto io??"*

La Legge non ha detto e mai nessuna sentenza ha detto che divi fare tutto tu Datore di Lavoro. La Legge vuole, e l'interpretazione conferma, che tu sia il garante di un funzionamento di una organizzazione stabilmente dedita a queste cose. Quindi la funzione dal Datore di Lavoro è prima di tutto una funzione di garanzia di funzionamento del giocattolo.

Significativo al massimo è l'ultimo capoverso di questa sentenza dice la Cassazione: caro Datore di Lavoro, se assidui, continui e pressanti debbono essere i controlli nella tua azienda nei confronti dei tuoi dipendenti ancora più assidui, continui e pressanti debbono essere i tuoi controlli quando dentro casa tua vengono i dipendenti di altri Datori di Lavoro. E' la sconfinata prateria degli

appalti, dei subappalti, dei sub-subappalti e vai così fino al ventesimo subappalto, che si riesce a riscontrare in qualche Pubblica Amministrazione.

Questo per dire che la Cassazione non ha aspettato nemmeno l'art.7 del D.Lgs.626 che a chiare lettere ha posto dei precisi doveri in tema di appalti e sicurezza e ce lo leggiamo in seguito quest'art.7. per dire che avevamo già un patrimonio interpretativo che ci diceva: "caro datore di lavoro quando dentro casa tua viene qualcuno dall'esterno tu non puoi girare la testa dall'altra parte, come normalmente si fa, dicendo ma non sono dipendenti miei tra l'altro me l'ha scelto pure un altro me l'ha scelto la sovrintendenza me l'ha scelto il Comune, me l'ha scelto chi boh??. si sono presentati una mattina questi qua, entrate entrate e Non è così, non era già così, non lo è più assolutamente con l'entrata in vigore della 626 e ancora più con l'entrata in vigore del D.494 in tema di cantieri temporanei e mobili dove addirittura ci sono delle figure professionali nuove per conto della committenza che hanno proprio il dovere di controllare e di verificare il rispetto delle norme in tema di sicurezza non in astratto quelle previste dai piani di sicurezza per quel singolo cantiere.

E' efficace a mio avviso a questo punto individuarli alcuni dei nuovi doveri previsti dalla 626 in modo che andiamo già ad arricchire di contenuti quello che deve fare il datore di lavoro e la sua organizzazione; che deve fare, deve interpretare

lettera **D)** dell'art.3 del D.Lgs.626:

la sicurezza come programmazione della prevenzione

questo è l'art.3 del D.Lgs 626, programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro. La sicurezza posta alla base dell'organizzazione di ogni singola azienda.

Lettera **F)** dell'art.3 del D.Lgs.626:

rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione anche per attenuare il processo di lavoro monotono e ripetitivo. Soffermatevi su monotonia e ripetitività: le grosse questioni della sicurezza oltre a chiarirci le idee su chi deve fare cosa, sono nell'individuare gli scenari di maggiore pericolosità che non ho problemi nell'individuare nel mondo degli appalti e nei rischi connessi con la monotonia e la ripetitività.

Lettera **R)** dell'art.3 del D.Lgs.626:

sicurezza intesa come regolare manutenzione di ambienti attrezzature macchine ed impianti con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti. Dedicatevi alla manutenzione all'interno dei vostri ambienti di lavoro, la manutenzione significa attualità verifica della attualità di un'efficienza di un sistema che è fatto di macchine, un sistema che è fatto di impianti, un sistema che è fatto di strumenti. Gli estintori se ogni sei mesi non viene il

signore della ditta esterna a svuotarli ed a riempirli è meglio non tenerli proprio gli estintori perché uno si organizza meglio invece ci sta l'estintore non lo si tocca da due anni e quindi c'è la presunzione di efficienza dell'estintore e sappiamo quanto male fa una presunzione di sicurezza in particolare nel momento dell'emergenza. Questo è una materia che meriterebbe un approfondimento capitolo per capitolo parlo della manutenzione dovremmo fare un seminario solo su cosa significa regolare manutenzione di ambienti attrezzature macchine ed impianti però mentre parlo della manutenzione penso all'emergenza e penso al piano di emergenza e penso alle squadre di emergenza e penso al pronto soccorso che sono strettamente connessi con la regolare manutenzione di ambienti attrezzature macchinari e tutto il resto il tutto poi strettamente connesso con che cosa: con le scelte organizzative che il Datore di Lavoro si deve dare all'interno della sua azienda, con la conseguenza che si impone di andare a verificare ogni tanto che le uscite di sicurezza funzionino e non come in tante scuole in Italia capita che c'è una bellissima uscita di sicurezza con tre catenacci vicino poi se vai a chiedere al signore: "ce l'ha messo lei il catenaccio" eh dotto' senno' i ragazzi se ne fuggono dalla scuola!!

L'idea del signore è quello di evitare problemi quello di mettere i catenacci all'interno delle porte di sicurezza. E' questo il segnale che il sistema sicurezza in quell'azienda è un sistema meramente di facciata cioè la porta di sicurezza l'uscita antipanico ci sta ma poi si mette il catenaccio perché l'importante è che ci sia la facciata ed evidentemente la sicurezza non è questa. La sicurezza evidentemente è organizzazione dell'azienda che preveda l'uscita di sicurezza ma è anche esercitazione, è anche monitoraggio è anche manutenzione.

Chi si deve porre tutti questi problemi, primo tra gli altri lo ribadisco e lo ribadirò sempre: il Datore di Lavoro, certo non da solo, io qua non sto dicendo che tutto il complesso mondo delle norme in termini di prevenzione della sicurezza vedano solo il Datore di Lavoro ma certamente vedono prima lui come dopo di lui ci sono due figure di fondamentale importanza: i dirigenti e i preposti, cioè tutti noi praticamente a meno che non siamo lavoratori che stanno all'ultimo livello della organizzazione aziendale, ma se non stai all'ultimo livello fai parte della catena organizzativa aziendale e quindi sottolineo quello che dico diventi automaticamente destinatario di doveri in tema di prevenzione e sicurezza, non significa che ci vuole un atto di nomina, una delega un provvedimento ad hoc a che tu dirigente o preposto devi fare qualcosa in tema di prevenzione e sicurezza, lo sei automaticamente. Poi l'organizzazione aziendale, il documento di valutazione dei rischi, i corsi di informazione e formazione riempiranno di contenuti e di procedure questo automatismo ma tu lo sei automaticamente e guardate che adesso è facile dire queste cose ma dirle dieci anni fa o undici anni che tutti i dirigenti e tutti i preposti erano automaticamente destinatari di norme in termini di prevenzione della sicurezza, la platea reagiva rumoreggiava, mugugnava, qualcuno diceva "ma come si permette" c'erano alcuni dirigenti alcuni datori di lavoro; c'erano due

categorie due fasce allergiche a questo ragionamento: i presidi ed i primari ospedalieri, , quando qualche anno fa prima della 626 dicevo:

“Egregio Preside lei è Datore di Lavoro in questa scuola”

“Egregio Primario del reparto ... Pronto Soccorso o Chirurgia ...” ..

“IO??? Datore di Lavoro ma io sono laureato a ... ho studiato ad Harvard ho fatto gli studi su Cicerone etc..”

eh con tutto il rispetto sei Datore di Lavoro ai sensi della 626 e mi permettevo di far capire a Presidi e a Primari che tra l'altro erano Datori di Lavoro e Dirigenti di ambienti di lavoro che erano ancora più complessi di altri.

Oggi è tutto chiaro però, se già è difficile in una struttura dove esiste Datore di Lavoro, Dirigente, Preposto e Lavoratore immaginati quanto è più difficile quando in una struttura dove, oltre a questo, ci sta un elemento a rischio che nella scuola è lo studente.

Non ne parliamo dell'ospedale che pure è connesso con i temi di cui parliamo, qua ci saranno persone che operano in ambito ospedaliero, perché è doppiamente complesso l'ospedale perché oltre al datore di lavoro al dirigente al preposto e al lavoratore abbiamo il ricoverato ma non solo abbiamo il paziente cioè colui che va si piglia la medicazione fa l'ecografia paga e se ne va ,ma ancora chi altro abbiamo ci sta il visitatore, in alcuni ospedali del sud è tipo lo stadio S.Paolo , se vai a a dire al primario se vai a fare presente la complessità poi chi altro vi sta .. le ditte appaltatrici e subappaltatrici fornitrici e manutentrici in un lavoro che abbiamo fatto di recente con la Bocconi ed altri istituti abbiamo accertato che vi sono Ospedali nei quali sono stipulati fino a 400 contratti di appalto che contemporaneamente sono in vigore ogni anno, in un contesto nel quale la mano destra non sa mai assolutamente quello che fa la mano sinistra, in un contesto nel quale quello di sotto gioca sui quadri elettrici e quell'altro sta facendo un intervento sui fili in tensione, in un contesto nel quale nello stesso ascensore entra quello che deve essere operato e poi entra anche l'omino delle pulizie con acidi e cose e tutto il resto. Andate a dire queste cose ai primari, si offendono con tutto il rispetto per carità non voglio fare una categoria ... però devono capire, in verità lo stanno capendo, c'è voluta la clinica Galeazzi a Milano come spesso capita. Io giro abbastanza, come dire la reazione stizzita non c'è più, quando dico che sono destinatari diretti con la conseguenza che se cade la plafoniera con 800.00 lampadine nella sala di chirurgia mentre loro stanno tagliuzzando sono diretti responsabili perché sono diretti destinatari quantomeno della vigilanza, e lo dirà adesso la Cassazione, quantomeno sono diretti destinatari di doveri di vigilanza e allora vediamo quello che ha detto la Cassazione:

LAVORO, PREVIDENZA E INFORTUNISTICA

Reati in materia di: Prevenzione infortuni - Responsabilità del preposto

In tema di infortuni sul lavoro, ai sensi dell'art.4 DPR n°547 del 1955, sono, tra gli altri, destinatari delle norme di prevenzione e responsabili, nell'ambito delle proprie attribuzioni e

competenze, delle inosservanze di tutte le disposizioni del citata DPR, i dirigenti tecnici, ossia coloro che sono preposti alla direzione tecnico-amministrativa dell'azienda o di un reparto di essa con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi e, quindi, institori, gerenti, direttori tecnici o amministrativi, capi-ufficio, capi-reparto, che partecipano solo eccezionalmente al lavoro normale. Tali dirigenti, sempre in forza della surrichiamata norma, devono predisporre tutte le misure di sicurezza fornite dal capo dell'impresa e stabilite dalle norme, devono controllare le modalità del processo di lavorazione ed attuare nuove misure, anche non previste dalla normativa, necessarie per tutelare la sicurezza in relazione a particolari lavorazioni che si svolgono in condizioni non previste e non prevedibili dal legislatore e dalle quali possono derivare nuove situazioni di pericolosità che devono trovare immediato rimedio. I dirigenti devono altresì, avvalendosi delle conoscenze tecniche, per il quale ricoprono l'incarico, vigilare, per quanto possibile, sulla regolarità antinfortunistica, delle lavorazioni, dare istruzioni - di ordine tecnico e di normale prudenza - affinché tali lavorazioni possano rivolgersi nel migliore dei modi; in ogni caso, quando non sia possibile assistere direttamente a tutti i lavori, devono organizzare la produzione con una ulteriore distribuzione di compiti tra i dipendenti in misura tale da impedire la violazione della normativa.

Cassazione penale, sez.IV, 1 luglio 1993

Boano

Cass.Pen.1994, 388 (s.m.)

Chiunque ha un briciolo di potere gerarchico, chiunque all'interno non sia lavoratore, fa parte della gerarchia organizzativa aziendale che si traduce in precisi doveri automatici in tema di prevenzione e sicurezza quantomeno nel dovere di vigilare. Io sto parlando di destinatari di doveri, spero di essere chiaro in questo punto, non sto parlando di responsabili penali non sto dicendo che siamo tutti responsabili penalmente, dire che si è tutti responsabili si traduce in nessuno è responsabile. Voglio dire che nell'ambito delle proprie attribuzioni e competenze tu sei automaticamente garante del fatto che il segmento di lavorazione che rientra nella tua competenza beneficia quantomeno della tua attività di vigilanza, io insisto sulla vigilanza, controlli e vigilanza sono l'aspetto speculare dell'organizzazione della sicurezza in azienda sono le scelte che il datore di lavoro e lo staff attorno a lui si deve dare e che deve operare nell'azienda. Qual è lo strumento che ai sensi della 626 fa rendere operativo il documento sulla valutazione dei rischi. Due secondi sui documenti sulla valutazione dei rischi che si stanno facendo in Italia.

Prima tipologia: è un documento mortadella: "Il sottoscritto datore di lavoro ... tiene due macchine , due macchine, tre gru e buonanotte ai suonatori" oppure

Seconda tipologia: è un documento mattone. 327000 pagine sulla storia del rischio dall'inizio dell'umanità ai giorni nostri, o quel che è peggio, qualcuno di voi lo ha detto, come per la clinica Galeazzi fotocopia. Il signor Galeazzi aveva nominato responsabile del servizio di prevenzione e protezione un geometra "X" titolare della "Clinical Service Srl" che aveva fatto per le sei cliniche del sig. Galeazzi sei documenti per la valutazione dei rischi assolutamente in fotocopia senza prendersi la briga neanche di cambiare gli indirizzi; a volte quando faccio i corsi per gli architetti e gli ingegneri gli dico: "per favore cambiate l'indirizzo, la piazza, il numero civico!" In fotocopia, e quel signore si era scordato nientepopodimenoche di una camera iperbarica, la quale camera iperbarica era stata oggetto di sopralluogo, di visita ispettiva da parte dell'ISPESL e l'ISPESL non aveva dato l'omologa però la convenzione con la Regione Lombardia Assessorato Regionale alla Sanità c'era scappato lo stesso, fermiamoci qui sennò ci arrabbiamo, per dire che il documento sulla valutazione dei rischi è un documento importante della vita e della organizzazione della sicurezza in quell'azienda e quindi un momento importante della vita di quell'azienda; e qui i Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza debbono o perlomeno il legislatore vuole che giochino un ruolo significativo.

Come deve essere fatto un documento di valutazione dei rischi. Un documento snello, veritiero, non menzognero ma veritiero, direi descrittivo, molto spesso i datori di lavoro non li conoscono i loro ambienti di lavoro e non si rendono conto che il loro è un ambiente di lavoro complesso. A chi redige documenti e piani di sicurezza dico: "allegate le piantine, le planimetrie e tutte le notizie utili ai fini degli impianti, elettrici, idrici, gas antincendio e quant'altro" perché se si verifica un disastro o se c'è da fare un pronto intervento qualcuno lo deve sapere, non si possono perdere due ore e un quarto solo per andare a trovare le carte in giro, e quando pure ci sono le carte sono menzognere, facciamo una operazione di verità a partire dalla base da quello che è il documento che descrive, anzi in prima pagina come si fa per le tesi di laurea, chi è il datore di lavoro, è una carta di Identità, il datore di lavoro ai sensi della 626 in questa azienda è il signor Tizio e Caio, poi descriviamo l'ambiente di lavoro e poi veniamo ai rischi, quelli che ci sono quelli che sono stati tolti e quelli in relazione ai quali c'è da adottare un programma di interventi, nel 2001 è più facile parlare di queste cose pensate nel 1995 il datore di lavoro quando sentiva queste cose. Un documento agile snello aperto alle modifiche, aperto alle integrazioni, quali sono le integrazioni, per esempio se quell'azienda acquisisce un nuovo corpo di fabbrica, quel corpo di fabbrica deve beneficiare della stessa attività analitica conoscitiva e descrittiva di cui ha beneficiato il resto, oppure se in quell'azienda si procede a delle lavorazioni per le quali si impone l'applicazione del Decreto 494 il piano di sicurezza imposto dalla 494 va a diventare parte integrante del documento della valutazione dei rischi.

Oppure se c'è una norma come il Decreto in tema di antincendio che prevede che ci sia una valutazione dei rischi proprio per l'antincendio razionalmente collegata e non follemente collegata

con il documento della valutazione dei rischi e chi deve fare tutto questo? Chi è il protagonista? Non può che essere il vertice dell'azienda, il legislatore ha una sua razionalità, le scelte l'imprimatur, non possono che venire da chi sta sopra; poi ci confrontiamo sui soldini perché quante volte i Datori di Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni dicono "ma io non tengo una lira!" un momento poi vediamo questo discorso, sappi che comunque la Legge vuole per tutti, certamente per il privato, io sfido qualunque Datore di lavoro privato che dica "non è così"; è così, e lo è anche nel pubblico con un discorso integrativo circa i mezzi finanziari perché nel pubblico esistono le norme sulle contabilità pubblica e sulla contabilità di stato che aggrava il meccanismo laddove le autonomie non si sono spinte anche dal punto di vista finanziario, laddove in alcune realtà questa autonomia si sta spingendo da quel punto di vista e allora anche quello è già andato in porto non mi puoi più venire a dire non ho i mezzi finanziari ma quando pure non hai i mezzi finanziari, come in caso di specie, perché io non tengo lira per fare la sicurezza nella Procura della Repubblica e nel Tribunale i voi non sapete da chi dipendo in quanto a soldini... io dipendo dal Sindaco. Ciò non toglie che io nella qualità di Datore di Lavoro ai sensi della 626 ho il dovere prima di tutto di istituire il servizio di prevenzione e protezione, di nominare il responsabile del SPP, etc.. Voglio dire che il Datore di Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni deve capire che il momento finanziario è un momento importante che lo deve vedere attivo, ma questa attività non è esaustiva del suo impegno di essere Datore di Lavoro ai sensi della 626, ma fare capire questo ai presidi ai provveditori a prefetti, ai dottori, ai dirigenti dei ministeri è una cosa incredibile, glielo stiamo dicendo in tutte le lingue e in tutte le salse. Dovete formare, dovete informare, dovete nominare le squadre di pronto soccorso, le squadre di emergenza, ma noi non abbiamo tempo vai incontro a responsabilità penali se non lo fai allora o devi essere parzialmente esonerato e quasi con un problema di riorganizzazione delle P.A. da questo punto di vista, perché non è possibile che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione o il Datore di Lavoro venga nominato dalla sera alla mattina, sommandosi questa nomina a tutte le rogne che lui già tiene, cosa che si riscontra normalmente nelle Pubbliche Amministrazioni, deve essere munito di una struttura, di un minimo di organizzazione che gli consenta di proporre quell'organizzazione della sicurezza che poi deve andare a influenzare l'organizzazione lavorativa.

Sintetizzo brutalmente, tra le tante novità una che merita particolare attenzione, credetemi, è l'art.7 del D.Lgs.626, cioè la norma che impone nuovi in tema di appalti e sicurezza.

Cosa dice l'art.7:

Art. 7. - Contratto di appalto o contratto d'opera.

1. Il datore di lavoro, in caso di affidamento dei lavori all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi:

a) verifica, anche attraverso l'iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, l'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori da affidare in appalto o contratto d'opera;

b) fornisce agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Il primo comma si riferisce al solo datore di lavoro appaltante, La violazione di questi doveri espone il violatore a responsabilità penali, però attenzione se da questa violazione alla luce della quale lui può non aver verificato l'idoneità tecnico-professionale dell'impresa che viene ad operare in casa sua e si verifica un infortunio o a un dipendente dell'impresa appaltatrice o a un mio dipendente o a un terzo estraneo che non è né dipendente mio, né suo, di quell'evento ne risponde a titolo di colpa lui perché ha violato questa disposizione contravvenzionale

2° comma -

2. Nell'ipotesi di cui al comma 1 i datori di lavoro:

cooperano all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi sul lavoro incidenti sull'attività lavorativa oggetto dell'appalto;

b) coordinano gli interventi di protezione e prevenzione dai rischi cui sono esposti i lavoratori, informandosi reciprocamente anche al fine di eliminare rischi dovuti alle interferenze tra i lavori delle diverse imprese coinvolte nell'esecuzione dell'opera complessiva.

L'appalto, quando c'è un appalto qual è la novità, che un soggetto o più soggetti di una ditta esterna che vengono in casa mia. Lo scenario organizzativo muta e quindi mutando lo scenario organizzativo le scelte della sicurezza che io ho fatto in relazione ad uno scenario organizzativo statico devono subire una modifica e la modifica deve avvenire prima che il dipendenti vengano in casa e non quando ci scappa il morto perché molto spesso, è bene chiarirlo, il dipendente della ditta appaltatrice o subappaltatrice si chiama Mustafà e non sa leggere né scrivere e ci scappa facile il morto.

3° comma

3. Il datore di lavoro *committente* promuove *la cooperazione ed* il coordinamento di cui al comma 2 [...]. Tale obbligo non si estende ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

Vuol dire :”Caro Datore di Lavoro committente sei tu il “dominus” dell’organizzazione e mi verrebbe da dire proceduralizzazione dell’attività di quell’azienda, consiglio, da un giorno prima che mette mano a quel lavoro al giorno dopo che mette mano a quel lavoro.

Vi prego di aprire gli occhi il primo giorno che le aziende entrano in casa vostra perché normalmente ci scappa l’infortunio; poiché si opera sempre al buio, poiché si opera sempre all’insaputa l’uno dell’altro, l’interferenza vive il suo momento di maggiore possibilità statistica e si verifica il primo giorno.

Una massima è significativa:

Tutte le opere provvisionali previste dalla legislazione antinfortunistica sono dirette a salvaguardare non soltanto gli operai addetti a un determinato cantiere ma persino le persone estranee che nello stesso vengono a trovarsi.

Tutto ciò che stiamo dicendo proviamo a calarlo in ambito universitario, maggiore deve essere l’impegno sotto il profilo dello sforzo descrittivo previsionale e organizzativo perché: l’ultima massima

LA DELEGA NELLA P.AMM.

DPR n°547 art.4 del 24 aprile 1955,,

Il sindaco, delegato l’assessore all’uopo designato, gli trasferisce l’esercizio dei poteri-doveri nella materia delegata e, con essi, anche la mancata responsabilità per la mancata adozione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e per le relative contravvenzioni. Tuttavia il sindaco, quale destinatario delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro ex art.4 DPR 24 aprile 1955, n°547, è responsabile delle contravvenzioni in materia, anche nel caso in cui abbia delegato l’esercizio dei poteri ad assessore all’uopo designato, quando sia stato, esso sindaco, personalmente sollecitato circa il pericolo che derivavano agli interessati dalla mancata adozione delle misure di prevenzione degli infortuni sul lavoro e ciò non di meno abbia ommesso i poteri di autorità delegante - di vigilanza, di direttive, e, al limite, di revoca della delega nei confronti dell’assessore delegato - e comunque di intervenire per porre rimedio alla situazione di pericolo lamentata. (fattispecie in cui il sindaco di una città di medie dimensioni - Vercelli - malgrado fosse stato personalmente informato e reiteratamente sollecitato dal direttore didattico e dagli ispettori della locale USL in merito ad una situazione di pericolo per i bambini e il personale di una scuola materna, aveva ommesso di impartire le opportune direttive all’assessore delegato e comunque di adottare le iniziative volte a porre rimedio alla situazione stessa).

Cassazione penale, sez.III, 4 febbraio 1992.

Bodo,

Cass.Pen. 1993, 1530 (s.m.)

Giust.it. 1993, II, 698, 768 nota (FIORAVANTI).

Questo Datore di Lavoro, Sindaco di Vercelli, si è visto confermare in Cassazione la sentenza di condanna già emessa in primo e secondo grado per lesioni colpose per violazione del DPR 547/55. Lesioni colpose non già da un dipendente del Comune né da un dipendente di una ditta appaltatrice o subappaltatrice ma da un bambino di un asilo inciampato su un filo della corrente elettrica che non era protetto sottotraccia ma era così “ballerino”; questo per dire che la questione della prevenzione della sicurezza fa direttamente riferimento a un valore e a un principio sancito dal legislatore costituente all’art.32 che è il diritto alla salute.

Questo diritto alla salute non può essere messo a repentaglio, condizionato o compromesso da niente, nemmeno dall’esercizio un altro principio che è costituzionalmente protetto che è quello all’iniziativa economica o alla gestione di una azienda, che è sì riconosciuto dall’art.41 della Costituzione, ma che non è un diritto pieno perché il secondo comma dell’art.41 dice che l’iniziativa economica non può compromettere la salute e la vita delle persone, allora se mai vi sarà un conflitto tra la tutela della salute e la iniziativa economica imprenditoriale o aziendale sarà sempre quella aziendale a dover essere compromessa o condizionata dalla tutela della salute del principio costituzionale, che si manifesta quindi con un principio pieno e non condizionabile.

Visto che ci sono amici venuti dalla Sardegna allora cito una cosa che sentii a Tempio Pausania una volta che andai a fare un corso per la 494; mi acchiappò il RSPP che aveva redatto il documento per la valutazione dei rischi per una provincia della Sardegna e mi fece: “Dottore vuole sapere come ho iniziato il documento per la valutazione dei rischi per gli immobili e gli stabili dove sono allocati gli asili e le scuole elementari della provincia di?” No ingegnere, come avete scritto questo documento per la valutazione dei rischi”, “Solo grazie al Buon Dio negli ultimi 38 anni nessun bambino è morto folgorato.....!!!!”

Io penso, questo è l’ambito per un convegno, con tutto il rispetto per Dio, Santi e Madonne, che invece dipenda molto più dagli uomini e dalle donne fare sì che i bambini i lavoratori e qualunque altro non muoia folgorato non riporti rischi alla propria incolumità psico-fisica.

Ringrazio e saluto

Donato Ceglie - Perugia, 12 ottobre 2001

I Convegno Nazionale RLS Università ed Enti di Ricerca

“R.L.S. quale ruolo?? Propositivo, interlocutorio, partecipativo”

Sig. Luciano Galfano
(Referente Coordinamento Nazionale R.L.S. Università ed Enti di Ricerca)

Cari colleghi RLS,

Devo innanzitutto esprimere la grande soddisfazione e l'emozione che provo nel vedervi partecipare così numerosi a questo Convegno, finalmente il nostro primo congresso nazionale ! Ringraziamo calorosamente i colleghi di Perugia che sono riusciti in questa difficile impresa anche perché l'occasione da loro offerta è di quelle da non perdersi, sia per fare il punto delle varie situazioni locali che per approfondire la nostra conoscenza, confrontarci e soprattutto proporre una maggiore coesione ed iniziativa sul piano nazionale.

Devo pure riconoscere che dalla nascita del Coordinamento Nazionale dei RLS nel novembre del 1999, (<http://www.bio.unipd.it/rls/cnrsls.html>) in occasione del Convegno del Coordinamento Nazionale dei Responsabili dei Servizi Prevenzione e Protezione (CNRSP) di Verona molto poco è stato fatto e me ne assumo personalmente la responsabilità. Certamente erano per noi tempi molto più incerti di adesso, (e non mi riferisco alla situazione internazionale, assai più triste) Comunque sia tra pochi colleghi che qui saluto e ringrazio siamo riusciti a creare una lista di discussione, ... che ha discusso ben poco ed è servita a rarissime comunicazioni di servizio. Bene o male è anche servita in questa occasione per diffondere la buona novella di questo primo incontro nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza degli Atenei e degli Enti di Ricerca

Per il resto non siamo andati oltre e non siamo ancora riusciti a strutturare un organo di coordinamento nazionale effettivo e efficace, come hanno saputo fare i colleghi del Coordinamento Nazionale dei Servizi di Prevenzione e Protezione ai quali ci siamo inizialmente aggregati su loro cortesissima proposta e ai quali dobbiamo in verità gran parte delle troppo rare occasioni nelle quali siamo riusciti a confrontarci in modo sporadico, in giro per l'Italia.

Non essendoci molto tempo a disposizione non voglio star qui ad annoiarvi con i soliti pistolotti e la solita retorica e voglio da subito proporvi tre riflessioni semplici che ho necessariamente tratto dalla nostra prima esperienza a Padova ma che ho avuto modo di confrontare con alcuni di voi, non numerosi, a dir il vero, ma comunque significativi: sono certo che molti di voi si riconosceranno in quanto vi riassumerò.

Ho quindi individuato, semplificando molto, tre ordini di fattori che mi sembrano emblematici delle situazioni che tutti viviamo quotidianamente nelle sedi locali.:

1)Il fattore tempo :

Lo sappiamo bene: siamo tutti oberati in sede locale e costretti dal pochissimo tempo retribuito disponibile. Sappiamo tutti come l'Art.18 del D.Lgs 626/94 ci individui in pratica quale " una rappresentanza necessaria" , anche se situata all'interno delle tradizionali strutture di base dei sindacati, le RSU; sappiamo anche che ne dovremmo costituire un'articolazione con competenze specialistiche specifiche in materia di salute e sicurezza sul lavoro e che avremmo assegnate, come recita l'Art. 19, comma 4, le stesse tutele e prerogative delle rappresentanze sindacali.

Ciò ha purtroppo comportato molto spesso una interpretazione restrittiva dell'Art.19 comma 2 che ci ha spesso visti assurdamente in concorrenza con le RSU per le ore di lavoro previste dal nostro incarico che sembravano dover essere desunte dal monte ore previsto invece per tutte le rappresentanze sindacali, noi compresi. Nell'incertezza dei primi mesi di incarico, non sapevamo noi stessi RLS chi fossimo, ne che potevamo fare, le nostre stesse amministrazioni non sapevano certo neanche loro cosa fare di noi e credo che tutti abbiamo perso del tempo prezioso a valutarci

reciprocamente! Quando poi si è giunti a qualche decisione ciò è generalmente avvenuto a nostro discapito, molte amministrazioni ci hanno semplicemente ignorati, altre hanno da subito assunto atteggiamenti di totale chiusura oppure hanno deciso in nome e per conto delle RSU assenti o consenzienti, cosa gli RLS avrebbero potuto fare da grandi !

Per concludere sull'argomento tempo di lavoro retribuito vige attualmente la più totale fantasia da un ateneo all'altro, d'altronde la legge parla genericamente di disponibilità di tempo ma non ne precisa la quantità ed ogni amministrazione si è regolata per proprio conto. Complici anche delle RSU assenti o a loro volta oberate da altri problemi.

Tornerò più avanti sull'argomento con una mia proposta.

2) Il fattore formativo:

Penso che tutti noi ci siamo accorti molto presto delle nostre carenze formative: l'ambiente di lavoro universitario è un ambiente fortemente diversificato e anche fortemente specializzato, è assai difficile dover affrontare la molteplicità di problemi che si possono presentare senza una buona preparazione di fondo e qualche, anzi, più di qualche specifica specializzazione.

Quello che è certo è che occorre almeno essere in grado di imparare in fretta, molto in fretta ! Perciò occorre avere la disponibilità costante di fonti informative tempestive e di documentazione aggiornata, e poter anche disporre di una formazione ed aggiornamenti puntuali, che non possono limitarsi alle 32 ore che la legge ci assegna – si badi bene – come minimo ! Un minimo che poi diventa quasi sempre la regola, e ciò si è verificato a quanto mi risulta in quasi tutti gli atenei. Purtroppo 32 ore all'anno sono 96 ore di formazione per un intero mandato di tre anni, sono un'inezia, sono simboliche di fronte alla mole di conoscenze della quale un RLS deve avere almeno avuto sentore in un ambito così particolare come quello universitario ! Anche qui vi rimando alle proposte finali.

3) La carenza di risorse:

E' un tasto molto delicato, soprattutto per le nostre amministrazioni, lo sappiamo bene, ma è fuor di dubbio che senza almeno un minimo di risorse direttamente gestite da noi non sarà mai possibile organizzare nulla liberamente ma soprattutto rapidamente. Infatti l'aspetto più defaticante del nostro incarico è stato di dover pietire mezzi tecnici e finanziari per qualsiasi occorrenza e sentirci rispondere che non vi sono mezzi per noi oppure che non erano previsti ma questo avviene anche con tempi biblici (tempi che vanno tutti a scapito del poco tempo di cui vi ho appena parlato), molte iniziative invece, anche le più banali rivestono spesso il carattere dell'urgenza se non addirittura dell'emergenza e il dover ricorrere alle solite trafale burocratiche ne snatura la tempestività fino alla totale inefficacia.

Eppure nell'Art.18 sono previsti per noi i “mezzi” per poter svolgere “correttamente” il nostro ruolo, sappiamo invece tutti come molto spesso le nostre amministrazioni si siano limitate a riconoscerci - e tra mille difficoltà - il solo accesso a qualche servizio d'ateneo come la posta interna oppure la posta elettronica. Le maggiori difficoltà sembrano sorgere quando si tratta di far capire ai colleghi funzionari quali siano gli ambiti e i diritti della nostra rappresentanza, ma per evitare polemiche e per esigenza di brevità non è il caso di fare qui un elenco di tutti i torti subiti o dei mancati diritti riconosciuti: ne abbiamo tutti una lunga lista ! Vorrei invece proporvi delle soluzioni, forse chiamarle soluzioni potrà sembrare troppo ottimistico ma vorrei che uscissimo da qui con almeno un risultato acquisito che mi piacerebbe definire come: “il coraggio della volontà”... vorrei definire insieme a voi le nostre esigenze organizzative minime, in termine di tempo, di formazione, di documentazione e di risorse, anche finanziarie, in una parola quale “bilancio” occorre per gestire in vera autonomia le nostre iniziative di rappresentanza con la migliore efficacia : un bilancio che io vedo a tre voci: Bilancio “tempo”, Bilancio “formazione”, bilancio “mezzi”.

PROPOSTE:

Questo coraggio della volontà ce lo dobbiamo dare (anche se Don Abbondio la pensava diversamente !). Per quanto ci riguarda e scusate se citerò spesso Padova molto di quanto abbiamo ottenuto ce lo siamo semplicemente conquistato perché se questi primi anni di esperienza ci hanno insegnato qualcosa abbiamo capito che tutto quello che la legge prevede in modo assai vago per noi non era

necessariamente recepito come dovuto per tutti gli organi coinvolti, per chiarire e sfiorare di nuovo la polemica diciamo che un minimo di formazione avrebbe fatto preventivamente bene anche a chi era preposto a riconoscerci e a predisporre quei mezzi che la legge ci garantiva .

Noi a Padova abbiamo chiesto ripetutamente e preteso di essere ascoltati con insistenza e solo così siamo riusciti ad ottenere quello che consideriamo comunque un minimo “vitale” per iniziare ad operare ! So che altri colleghi in altre sedi altrettanto hanno dovuto insistere ma dato che ho sentito che molti altri colleghi di questi mezzi non ne hanno neanche vista l'ombra ecco uno dei motivi per il quale vi propongo di rilanciare il Coordinamento Nazionale che funga da riferimento per tutti noi e possa assistere sedi e i colleghi discriminati o peggio: quelli che magari subiscono anche intimidazioni. Il Coordinamento interverrebbe in loro vece facendo sentire la voce unica di una associazione nazionale ed eventualmente fornendo consulenza legale e riferimenti specifici a chi ne ha bisogno in fase di avvio, di realizzazione o completamento della rappresentanza locale. Per realizzare ciò Il Coordinamento dovrebbe uscire da qui con almeno l'embrione dei tre gruppi di lavoro che mi accingo a proporvi:

1)Per Il bilancio tempo:

Una piccola premessa, a proposito di cose progettate e non realizzate, per ricordare che non si e' purtroppo completato il progetto di questionario tra RLS che doveva poi apparire sul sito WEB ... il sito WEB che non è mai nato ..., questo avrebbe illustrato l'estrema varietà dei cosiddetti “tempi necessari” a disposizione a secondo delle sedi, che sono dipesi da molteplici fattori, non ultimo il livello di collaborazione o di dialogo con le RSU le quali sarebbero deputate a stabilirne le modalità in sede di contrattazione decentrata, livello rimasto molto scadente a quanto mi risulta in quasi tutte le sedi.

Quello che vi propongo qui è di creare un gruppo di lavoro nell'ambito del Coordinamento Nazionale che faccia il punto delle varie interpretazioni rispetto al “Bilancio Tempo” per proporre una soluzione uniforme a livello nazionale e soprattutto chiarire una volta per tutte che il tempo retribuito impiegato dai RLS non può necessariamente essere programmato come per le RSU, ne può far a meno di un grado di libertà ulteriore per monitorare le numerose occasioni dovute ad emergenze di ogni tipo e alle carenze organizzative che abbiamo potuto constatare tutti in questa prima fase dell'applicazione del D. Lgs. 626/94 da parte delle amministrazioni. Questa sarebbe una proposta da portare anche in sede di contratto nazionale, certamente almeno in trattativa locale, senza aspettare che siano ancora le RSU a prendere l'iniziativa.

Un'altra proposta che mi sento di fare qui, ma come ipotesi minima, per quanto riguarda il tempo di lavoro retribuito, sarebbe quella di una sorta di distacco sindacale per almeno uno o più di uno dei RLS , che fungerebbero da coordinatori e che usufruirebbero del tempo retribuito che gli cedono gli altri colleghi RLS, naturalmente laddove non si riesca a spuntare una maggiore disponibilità oraria.

2)Per il Bilancio “Formazione”

Da buon bibliotecario vi vorrei prima parlare dell'informazione e della documentazione poiché ho da tempo il sogno nel cassetto di un progetto di banca dati nazionale su tutti gli aspetti della sicurezza che ho cercato di “piazzare” in vari ambiti senza peraltro riuscirvi. Se creassimo nell'ambito del Coordinamento un gruppo di lavoro specifico sull'argomento sarei felice di collaborarvi e di mettere a disposizione i dati e le conoscenze già in mio possesso. Nel frattempo sapete pure che sono nati diversi portali internet assai efficaci sull'argomento non sarebbe difficile estrarne quanto di specifico interesse universitario per metterlo a disposizione su internet, se non sarà su un nostro sito, potrebbe essere sul sito di Uniper, di cui mi onoro di essere stato uno dei fondatori, a suo tempo.

Sulla formazione io penso che dovrebbe nascere un gruppo di lavoro in grado di individuare i colleghi che tra noi sono ormai in grado di assumersi la formazione degli altri colleghi, individuando le risorse umane necessarie per un progetto di formazione continua da realizzarsi a livello regionale e/o nazionale e fornendo al contempo le occasioni per altri incontri nazionali di questo tipo, incontri a temi monografici o multidisciplinari che vedano, come in questa occasione, la presenza di esperti esterni od interni agli atenei, ma consentano anche la promozione di quanti tra di noi hanno ormai

titoli ed esperienza sufficiente per sostenere la nostra formazione futura e quella dei colleghi lavoratori, una formazione che dovrà diventare di tipo continuo.

3) Per il Bilancio "mezzi"

Per formare un gruppo di lavoro specifico sull'argomento mi rivolgerei a quelli di voi che operano in uffici amministrativi e contabili, a contatto con realtà di bilancio e di gestione finanziaria poiché si tratta di scovare, tra le pieghe dei nostri regolamenti amministrativi e contabili, quelle voci che consentano di inserire le nostre diverse necessità tra la normale attività finanziaria di ogni ateneo. Non essendo certamente un esperto in materia mi limito a lanciare il sasso nell'acqua sperando che faccia numerosi cerchi ma anche numerose onde positive per noi !

Il Coordinamento dovrà poi trovare le modalità più opportune per suggerire ad ognuno degli aderenti e alle loro amministrazioni quali siano le possibilità di allocare agli RLS quelle minime dotazioni di strutture ma anche di mezzi finanziari per poter correttamente e rapidamente operare.

CONCLUSIONI:

Sono stato certamente troppo didascalico e certamente ho lasciato da parte molti altri problemi per cercare di essere il più breve possibile e, spero, il più propositivo possibile.

Servono quindi altre idee, altre proposte, altri progetti-obiettivo, possibilmente dai più "giovani" di voi, poiché molti tra noi hanno già messo alle spalle un'esperienza di questa rappresentanza assai defaticante e spesso molto poco gratificante sul piano personale, e credo di poter dire per tutti che questa esperienza molto spesso negativa non induce certo a migliori propositi per il futuro, mentre invece servirebbe, e servirebbe proprio adesso, molto impegno ancora per organizzare e perfezionare un organismo nazionale efficace.

Tale impegno solamente chi inizia un mandato lo può garantire con una certa tranquillità, purché abbia un minimo di esperienza ma soprattutto di buona volontà. I più vecchi di noi, tra i quali mi trovo, e non solo per motivi anagrafici, potranno certamente aiutarvi, ma dovrete essere voi, giovani a decidere in questa sede cosa faremo insieme da grandi !

Per concludere e lasciarvi ad un proficuo dibattito vi ringrazio tutti per la pazienza e per la comprensione e vi ricordo che io rimetto il mio mandato di Referente a questa prima vera assemblea nazionale, dato che l'assemblea di Verona aveva avuto un carattere molto più ristretto ed occasionale, questa numerosa assemblea sarebbe quindi l'occasione per garantire un'investitura più consistente a chi vorrà succedermi.

Devo anche aggiungere che il mio primo mandato di RLS e di coordinatore presso l'Ateneo di Padova, già allungato da una proroga di un anno, scade in novembre e non so ancora se dovermi ripresentare. Largo ai giovani !