



Regione Toscana
Diritti Valori Innovazione Sostenibilità

INTERVENTI

Giorni rubati: introduzione ai lavori	pag. 2
I saluti da parte dell'Ammiraglio	pag. 3
L'impegno della Regione Toscana	pag. 4
Presentazione della giornata	pag. 5
La manutenzione nel settore trasporti	pag. 6
Il comparto della manutenzione	pag. 7
La manutenzione nelle attività produttive: il settore chimico	pag. 8
L'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro	pag. 9
Gli RLS un ruolo insostituibile: tra diritti previsti dalla legge e situazione reale	pag. 10
Lo spettacolo "giorni rubati"	pag. 15

SEMINARI RETE REGIONALE RLD 2013

pag. 16

TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS
TOSCANA RLS TOSCANA RLS TOSCANA RLS

TOSCANA RLS

NUMERO MONOGRAFICO ATTI DEL CONVEGNO GIORNI RUBATI LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO AL TEMPO DELLA CRISI LIVORNO 7 NOVEMBRE 2012



Questo numero di Toscana RLS è quasi interamente dedicato al Convegno Regionale "Giorni rubati- La salute e la sicurezza sul lavoro al tempo della crisi" che si è svolto a Livorno nell'autunno scorso nella sede prestigiosa dell'Accademia Navale. Il Convegno è stato realizzato con la collaborazione di tutti i componenti della Rete Regionale Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, con l'obiettivo di analizzare e far emergere il risultato del rapporto tra il mondo del lavoro e la grave crisi che, vuoi per la comprensibile urgenza di lavorare ad ogni costo, vuoi per la presenza di altre priorità più direttamente correlate alla produzione, fa perdere di rilevanza la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Il convegno ha visto la presenza di un folto pubblico composto oltre che da RLS di vari comparti provenienti da tutta

la Toscana, da medici competenti, RSPP, consulenti, operatori dei servizi di prevenzione e cadetti ed ufficiali dell'Accademia Navale. Nel corso dei lavori sono stati trattati e oggetto di dibattito tra i presenti le problematiche di salute e sicurezza connesse con: le manutenzioni, l'avanzamento dell'età pensionistica e il conseguente invecchiamento della popolazione lavorativa, l'aumento del precariato, i ruoli, i rapporti, le attività e le responsabilità dei principali soggetti della prevenzione. Il dibattito è stato stimolato oltre che dall'interesse suscitato dagli oratori che si sono succeduti dalla rappresentazione dello spettacolo teatrale "Giorni rubati" (dal quale il convegno ha tratto il titolo) che ha emozionato la platea con la sua capacità di raccontare il dramma degli infortuni attraverso l'arte.

Giorni rubati: introduzione ai lavori

L'Assessore Marroni purtroppo non ha potuto essere presente a questa iniziativa a causa di un impegno istituzionale sopravvenuto e non rinviabile, mi ha pregato di portare a voi tutti il suo saluto. Ed è realmente dispiaciuto di non poter partecipare alla giornata odierna, in quanto ritiene un onore - e lo stesso vale per la sottoscritta - essere chiamato a concludere una iniziativa così importante che ha come obiettivo la tutela della salute dei lavoratori e che valorizza il ruolo di un soggetto fondamentale quale gli RLS. RLS che la Regione e le ASL cercano di supportare, attraverso iniziative di formazione informazione ed assistenza, ma che prioritariamente necessitano di un riconoscimento del loro ruolo da parte dei datori di lavoro, i quali in primis dovrebbero coinvolgerli nella valutazione dei rischi e metterli in condizione di poter svolgere le attività connesse alla propria funzione. È un piacere aver ascoltato e parlare subito dopo il dr. Deidda che ha rappresentato e rappresenta un punto di riferimento importante non solo nella nostra Regione, ma anche a livello nazionale per la tutela della salute dei lavoratori. La Regione Toscana ha avuto l'opportunità di siglare un accordo con la Procura Generale nei mesi scorsi finalizzato a migliorare la sicurezza del lavoro ed a garantire la repressione dei delitti contro la persona verificatisi in occasione di lavoro. A questo accordo ne ha poi fatto seguito un altro che ha interessato tutte le Procure della Repubblica e tutte le ASL. La Regione Toscana è da sempre molto attenta ai temi della sicurezza del lavoro, come dimostra anche l'impegno nel potenziare gli organici dei servizi, che risulta, rispetto ad altre Regioni d'Italia, decisamente più consistente - sebbene le recenti congiunture economiche abbiano costretto le Amministrazioni Pubbliche a contenere gli organici attraverso un blocco quasi totale del turn over. Probabilmente questo è il motivo per cui anche la copertura del territorio in fase di vigilanza da parte delle nostre aziende USL risulta decisamente positiva, se confrontata con altre Regioni e rispetto all'obiettivo

deciso a livello nazionale: nel 2011 sono state ispezionate oltre il 9% delle imprese con dipendenti presenti in Toscana (a fronte dell'obiettivo LEA del 5%). La Regione intende mantenere pari attenzione anche in una fase di difficilissima crisi economica e di carenza di risorse come l'attuale. Anzi, è proprio in fasi recessive come queste che occorre non abbassare la guardia: è ben vero che ormai da qualche anno il trend del fenomeno infortunistico è in diminuzione, ma non possiamo dire altrettanto delle denunce di malattia professionale (che sono invece in aumento); inoltre, proprio la congiuntura economica sfavorevole potrebbe realisticamente comportare una recrudescenza del fenomeno infortunistico, a causa dei tagli ai costi di produzione (tra i quali quelli relativi alla sicurezza e regolarità del lavoro) e più in generale della scarsità di risorse da destinarvi. Non sarà semplice né scontato riuscire a mantenere i livelli attuali, ma certamente ci proveremo. La fase storica che stiamo vivendo si caratterizza infatti per l'estrema difficoltà del contesto economico finanziario; la Toscana, come altre Regioni, è stata falciata dai tagli nei trasferimenti da parte dello Stato centrale, ed è pertanto chiamata a fare la propria parte per garantire la sostenibilità di un Servizio Sanitario Nazionale pubblico, universale e solidale, attraverso la miglior gestione

possibile del Servizio Sanitario Regionale. Il diritto alla salute, pur restando uno dei valori più importanti della nostra società, oggi è seriamente minacciato: non solo dai pesanti problemi finanziari, ma anche da un sistema i cui modelli culturali sanitari si stanno dimostrando inadeguati nei confronti dei cambiamenti profondi della società. La Toscana possiede un sistema sanitario che viene, a ragione, reputato avanzato, ma anche in Toscana stiamo attualmente adottando modelli di tutela della salute ed erogazione dei servizi che, se pur ripetutamente razionalizzati, riorganizzati, territorializzati, sono basati su una cultura sostanzialmente invariante. Di questi tempi se i modelli che orientano l'operatività non sono capaci di mutare in risposta ai profondi e rapidi cambiamenti esterni si ha un problema di regressività. È la regressività dei modelli, prima ancora della crescita della spesa, la prima causa di antieconomicità. Ciò non solo non può essere ignorato a fronte della drammatica congiuntura finanziaria in atto, ma potrebbe costituire anche un ostacolo al progresso del diritto alla salute dei cittadini. Fino ad oggi ci si è limitati a contenere la spesa sanitaria, inseguendo obiettivi di buona gestione, di razionalizzazione, di compatibilità, di standardizzazione e di razionamento. Su questi obiettivi la Toscana in questi anni ha operato con coe-



INTERVENTI

renza e rigore, ma adesso è evidente che serve un rinnovamento riformatore se non si vuol compromettere il diritto alla salute. Rinnovamento che, necessariamente, riguarderà anche la Prevenzione, comportando una attenta disamina che porti ad individuare le attività necessarie (e quindi da mantenere e sulle quali investire); al contrario dovranno essere abbandonate le attività di non provata efficacia o comunque che possono essere svolte dal privato (e penso ad alcune attività di laboratorio, ad alcune certificazioni di medicina dello sport, ecc.). anche la consistenza degli organici è, alla luce della spending review, destinata a diminuire progressivamente; ed a maggior ragione, pertanto, è bene indirizzare le forze sulle attività più rilevanti. Intendiamo ad esempio impegnarci particolarmente in alcuni ambiti particolarmente critici: le iniziative finalizzate a rafforzare il ruolo degli RLS, il sostegno alla formazione delle figure della prevenzione nell'artigian-

nato (compresi RLS e RLST – territoriali, cioè quelli di riferimento per le imprese che non hanno un rls interno), sul progetto di assistenza alle microimprese (che costituiscono oltre il 95% del tessuto produttivo della nostra Regione) e su quello finalizzato alla prevenzione ed emersione delle malattie professionali, in considerazione dell'emergenza del fenomeno. La Regione intende anche assicurare un governo forte di questa delicata materia che ha necessità di essere declinata in maniera omogenea su tutto il territorio regionale. In assenza di risorse fresche crediamo che lavorare sulla omogeneità dei comportamenti possa essere comunque importante affinché i diritti, soprattutto quello alla salute e sicurezza, possano essere goduti in modo uniforme su tutto il territorio; e, di converso, le imprese potranno contare su approcci sostanzialmente uniformi, così da non alterare in alcun modo, quand'anche in assoluta buona fede, le condizioni concorrenziali del mercato. Nel merito

della giornata odierna vorrei esprimere il mio apprezzamento, oltre che per i contenuti, anche per gli stimolanti elementi innovativi introdotti, in particolare per la novità comunicativa utilizzata (lo spettacolo teatrale, peraltro particolarmente "potente" in termini di messaggio veicolato, e la mostra fotografica), oltre che per gli importanti contributi che sono emersi. Contributi dei quali senz'altro faremo tesoro anche in considerazione degli atti di programmazione sanitaria da emanare nel prossimo futuro.

Daniela Volpi

*Responsabile Settore Prevenzione
Igiene e Sicurezza Luoghi
di Lavoro Regione toscana*

I saluti da parte dell'Ammiraglio Divisione Giuseppe Cavo Dragone Accademia Navale di Livorno

La Marina militare, nell'ambito delle competenti attività lavorative, ha sempre prestato la massima attenzione alla salute e sicurezza dei propri dipendenti. Con l'avvento della 626/94 e successivamente del 81/08 la Marina Militare ha sviluppato nell'ambito della sua organizzazione non solo la ferrea volontà di rispondere con precisione alle richieste del legislatore sulla Salute e Sicurezza del Lavoro ma di andare oltre e cioè farsi promotrice di sviluppare quella che chiamiamo la "Cultura della Sicurezza". In ciò l'Accademia Navale, in quanto Istituto di Formazione è uno dei più importanti attori della F.A. ed ecco perché è con entusiasmo che abbiamo aderito al Convegno del



7 Novembre scorso. Però l'Accademia Navale è andata anche oltre a quelle che sono belle parole: ha infatti iniziato un percorso di rinnovamento strutturale e comportamentale dedito a configurare i propri edifici e formare i propri dipendenti secondo quanto la Legge ci chiede. Le difficoltà economiche sono chiaramente enormi ma ciò non ci impedisce di coltivare l'idea di arrivare, seppur a piccoli passi, al risultato richiesto e non per salvarci da sanzioni ma perché riteniamo che la Salute e Sicurezza sul Lavoro fa parte dei nostri più sani principi.

L'impegno della Regione Toscana

Il convegno di oggi rappresenta per noi un nuovo appuntamento principalmente con gli Rls – figure privilegiate del percorso definito dalla Rete Regionale – ma anche una nuova esperienza di comunicazione. Lo spettacolo che vedremo a breve svolgerà un ruolo attivo nei lavori del convegno e speriamo che sia da stimolo alla giornata e ai vostri interventi durante il dibattito. Anche attraverso i questionari che vi abbiamo consegnato ci piacerebbe conoscere il vostro parere su questo nuovo strumento da noi scelto per la nostra consueta iniziativa regionale. Come vedete anche la mostra fotografica “Non numeri ma persone” che abbiamo scelto e che gentilmente ci è stata offerta dall'Associazione nazionale Ruggero Toffolutti va nel senso di rappresentare il drammatico ma inesorabile accadimento degli eventi infortunistici. La Regione toscana continua a sostenere e finanziare il progetto regionale della Rete regionale Rls, anche quest'anno stiamo per organizzare 12 seminari che si concluderanno entro maggio, e dei quali vi daremo notizia tramite la rivista Toscana Rls e la rete a cui sono già iscritti più di 2000 Rls. I seminari territoriali sono voluti e sostenuti con grande forza dalla Regione e quest'anno approfondiremo vari ambiti tra cui la valutazione dei rischi e delle procedure di sicurezza relative alle radiazioni ottiche non ionizzanti e ai campi elettromagnetici, lo stress lavoro correlato, la salute e la sicurezza nelle piccole imprese, il comparto della carta e la formazione, la problematica del ruolo del Rlst che con buone probabilità verrà trattata dalla Asl 3 di Pistoia. Abbiamo rivisto la nostra organizzazione come Rete Rls nel rapporto con le parti sociali snellendo la struttura in modo da lavorare meglio e con il tentativo di strutturare una collaborazione e condivisione più stretta con i sindacati e con gli Rls, è soprattutto grazie alla partecipazione dei lavoratori tutti e degli Rls che possiamo riuscire a focalizzare la nostra attenzione su temi e argomenti che a voi stanno a cuore coscienti della sempre maggior difficoltà del mondo del lavoro

che offre sempre minor tutele e che spinge a considerare la prevenzione quale un'inutile spesa. Il ruolo degli Rls purtroppo espone sempre più a rischi di ritorsioni che vanno dai semplici richiami al rischio peggiore che è quello del licenziamento. Siamo coscienti delle difficoltà del vs ruolo anche in relazione al particolare e difficile momento storico e proprio per questo riteniamo fondamentale offrirvi un sostegno reale e tangibile e chiedere che anche le altre figure della prevenzione e le parti sociali facciano la loro parte. Abbiamo accolto con piacere una proposta di lavoro pervenuta da un Rls che ci ha portato ad istituire un gruppo coordinato dalla Regione toscana composto da rappresentanti delle parti sociali e al quale ci sarà sicuramente utile la partecipazione diretta di componenti della Rete e di Rls con l'obiettivo di valutare la fattibilità della definizione di criteri minimi di agibilità e mezzi da mettere a disposizione per poter far svolgere al meglio i compiti propri degli Rls riconoscendo loro il ruolo di interlocutori privilegiati con gli enti che hanno compiti di prevenzione e vigilanza. Ricordo infatti che rientra tra le attribuzioni dell'Rls quella di formulare osservazioni in occasione dei controlli degli organi di vigilanza. Tra le attività in ponte si segnala inoltre la predisposizione di un manuale dedicato ai Rls e specificatamente pensato per fornire utili e pratici strumenti all'Rls nel momento in cui stia emergendo nella propria azienda una malattia professionale. È solo grazie ad un sistema di stabile e corretta collaborazione tra tutti gli attori della prevenzione che si possono superare difficoltà e criticità mirando al fine comune della tutela della salute e della sicurezza di lavoratori e lavoratrici quale importante patrimonio di tutti. È necessario valorizzare e rinsaldare il rapporto tra rappresentanti dei datori di lavoro e rappresentanti sindacali: si tratta di un importante anello di congiunzione con i lavoratori che questi ultimi rappresentano e hanno il compito di tutelare. L'Rls, anche proprio perchè non solo rappresentante dei lavoratori ma lui stesso lavoratore dovrà essere

parte attiva nel processo di redazione del documento di valutazione dei rischi che non dovrà essere un mero atto formale ma dovrà prevedere un reale e attivo coinvolgimento degli Rls, utile alla individuazione di tutti i rischi presenti. È importante che il Dvr contenga un piano di miglioramento e che questo venga gradatamente attuato, anche in questa fase la partecipazione ed il coinvolgimento dell'Rls sarà di grande importanza. Mi auguro che oggi possiate arricchire qualche conoscenza ma soprattutto che questa giornata serva da stimolo al colloquio tra le varie figure della prevenzione, non ultimo il medico competente, importante figura nella individuazione delle malattie professionali. La prevenzione ed il benessere sociale delle persone deve restare, a mio avviso, al centro della politica sanitaria. Ricordo che questo rappresentava lo spirito della Legge di riforma sanitaria 833 del 1978 più che mai attuale nell'affermazione di importanti e primari principi.

Stella Lanzilotta
Regione Toscana coordinatrice
Gruppo Rete RLS

INTERVENTI

Presentazione della giornata

Questo Convegno regionale della rete RLS ha voluto essere una occasione di riflessione sul tema della salute e sicurezza in tempi di crisi. Nell'attuale contesto di crisi non solo economica ma anche valoriale in cui siamo immersi assistiamo infatti da una parte alla estrema frammentazione e "spezzatino" del mondo del lavoro, contratti atipici, incremento del popolo a partita Iva ma contemporaneamente, dall'altra, a richieste di sempre maggiori prestazioni lavorative, ovvero un lavoro spesso più impegnativo e più prolungato, alla rincorsa perenne del recupero di una maggiore competitività. La richiesta di sempre maggiori prestazioni investe le grandi come le piccole imprese (proprio alle microimprese dedicheremo la giornata seminariale di Livorno l'8 marzo del 2013), sia il pubblico che il privato. L'unica sicurezza che emerge nel mondo del lavoro sembra proprio l'insicurezza. Abbiamo pertanto provato, con un approccio meno tradizionale, a spezzare questo principio e fornire qualche strumento utile ad affrontare i nuovi scenari. È necessario infatti aumentare la consapevolezza e la percezione dellainsicurezza per ricominciare a parlare di sicurezza e salute nel luogo di lavoro. I rappresentanti e le rappresentanti dei lavoratori/trici per la sicurezza, quando presenti, devono spesso lavorare tra l'incudine e il martello: il ricatto occupazionale (vedi casi fiom, licenziamento di rls nelle ferrovie, grande distribuzione etc), il dover rispondere a richieste anche di tipo sociale dei lavoratori e soprattutto lavoratrici, in un contesto di sempre maggiore invecchiamento sul posto di lavoro a causa dell'ingresso posticipato al lavoro e delle recenti riforme pensionistiche. In questi momenti oltre alla problematica della sicurezza, ovvero il costante ridurre gli impegni economici da parte delle aziende sul versante degli investimenti sulla sicurezza (il n. di infortuni apparentemente è in riduzione a fronte del vistoso calo dei lavoratori impiegati eppure risulta in aumento in settori strategici in crescita come i trasporti), è importante parlare anche delle problematiche di salute. Sono infatti in crescita le denunce di Malattie



Professionali legate ai nuovi rischi come il rischio da sovraccarico biomeccanico e in particolare legato alla movimentazione manuale dei carichi e ai movimenti ripetitivi sia nella grande distribuzione che in settori strategici come la componentistica auto e l'industria metal-meccanica e manifatturiera, nonché le patologie correlate allo stress lavoro-correlato e non per ultimi i tumori professionali legati all'amianto ma anche ad altri importanti cancerogeni ambientali come IPA, benzene etc nel settore del cuoio e nell'industria chimica e petrolchimica etc. Questa iniziativa è stata l'occasione di parlarne da vari punti di vista con importanti momenti di discussione e "riflessività" e occasioni di proposte di miglioramenti. La prima parte della mattinata è stata dedicata alla rappresentazione di uno spettacolo molto coinvolgente dal titolo "Giorni Rubati" della compagnia "Rosso Levante" in grado di offrire momenti intensi di partecipazione attiva a tutti i partecipanti e a sollecitare riflessioni importanti sul tema della sicurezza. Subito dopo è stato lasciato ampio spazio al dibattito, moderato dalla giornalista Donatella Francesconi de "Il Tirreno", già impegnata su problematiche legate al mondo della sicurezza, con i vari soggetti della prevenzione in particolare con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Successivamente è stato fatto il punto della situazione su un importante aspetto della sicurezza: la manutenzione e i rischi legati ad essa: quando c'è e quando non c'è. Perché la manutenzione? Perché spesso rappresenta la prima pratica di sicurezza eliminata o ridotta (il caso This-

sen a questo proposito è purtroppo esemplare) ed è quindi un vero evento sentinella nei momenti di crisi. Sono stati pertanto ripresi i temi di un convegno nazionale sul tema della Manutenzione tenuto a Prato nel 2009 con l'intervento attivo di alcuni RLS del comparto manifatturiero e chimico, che parteciparono ai lavori, con lo scopo di valorizzarne l'attualità. Un altro spazio importante è stato dedicato alla discussione e al confronto con le parti sociali. Le relazioni tecniche del pomeriggio sono state particolarmente interessanti. La Dott.ssa Donatella Talini del CERIMP (Centro di riferimento regionale degli infortuni e malattie professionali) ha affrontato il tema dell'invecchiamento sul posto di lavoro dei lavoratori e lavoratrici in relazione con le problematiche di salute e sicurezza sul lavoro nonché con gli aspetti legati alle non idoneità alle mansioni ed eventuali disabilità, in sintonia con le recenti strategie europee. L'intervento del Magistrato Dr Beniamino Deidda ha infine richiamato il ruolo insostituibile dei RLS "tra diritti previsti dalla legge e situazione reale". Le conclusioni della giornata sono state tenute a cura della Dott.ssa Daniela Volpi che ha confermato l'impegno della Regione Toscana nel valorizzare le attività nonché le prospettive della Rete Regionale RLS in Regione Toscana.

Oriana Rossi
Dipartimento di prevenzione
USL 6 Livorno

La manutenzione nel settore trasporti

L'uso e la manutenzione degli automezzi aziendali implicano la necessaria consapevolezza del lavoratore. Fondamentale è avere una visione d'insieme dell'automezzo ed effettuare una prova degli strumenti prima della partenza, comprese la misurazione dei livelli dei pneumatici e la verifica se questi presentano difetti o usure. Già in questa fase la sicurezza personale e della prestazione deve essere accertata. Altra fase importante è quella del rientro dal servizio. Il lavoratore, infatti, è il primo responsabile di un utilizzo corretto dell'automezzo aziendale in dotazione e dovrà pertanto segnalare le eventuali problematiche emerse nell'attività quotidiana. Il lavoratore che ha riscontrato anomalie durante l'attività dovrà debitamente descriverle compilando una scheda predisposta dall'azienda, in cui ne specificherà entità e cause. Questo è il corretto comportamento che il lavoratore debba tenere e da cui derivano due aspetti: se la manutenzione degli automezzi è affidata ad aziende esterne oppure all'officina interna. La sicurezza personale che il dipendente deve veder garantita nello svolgere il proprio lavoro con gli automezzi aziendali, ha come fondamento il corretto procedimento che avviene dopo la segnalazione, nelle apposite schede, delle problematiche riscontrate e che il responsabile dell'officina dovrà esaminare e risolvere, determinando la durata della riparazione e avvertendo i vari reparti dell'impossibilità di servirsi di quel veicolo. Il *fermo macchina* e la comunicazione ai vari reparti è indispensabile per evitare possibili conseguenze per il lavoratore che subentra in turno e per il servizio. Molto spesso le cause d'infortuni o incidenti hanno come origine la mancanza di organizzazione interna e soprattutto di *comunicazione tra reparti*. Il mancato intervento degli addetti nei vari processi di manutenzione può causare implicazioni ben più gravi, con conseguente ricaduta sul servizio e utilizzo di automezzi di scorta non sempre all'altezza della situazione. Credo che il datore di lavoro debba provvedere a una corretta analisi

di come avviene la fase di lavoro, di ciò che deve affrontare e risolvere nel quotidiano sia il lavoratore che usa l'automezzo sia l'officina di manutenzione. Adeguati investimenti e la programmazione della manutenzione in funzione di turni e servizi sono altri elementi importanti al fine di evitare incidenti che possono causare danni sia al lavoratore che all'ambiente esterno. Vorrei ritornare sull'aspetto della comunicazione che deve prendere subito la forma scritta attraverso la compilazione di apposite schede. Se vogliamo iniziare a evitare pericoli, è bene che vi sia traccia delle problematiche rilevate; ciò è necessario sia per chi deve proseguire il lavoro, come nel caso di cambi turno, sia per chi deve programmare il fermo macchina. Molto spesso la comunicazione di un serio problema è trasmessa solo verbalmente e non sempre trova riscontro, vuoi per la fretta, vuoi per la mancanza di annotazione da parte del personale dell'officina, impegnato in un urgente lavoro. Ma tale modo di fare può determinare gravi effetti come rotture irreparabili di parti meccaniche, con il conseguente aumento di fermo macchina e di costi. Proprio la difficile comunicazione interna è stata indicata come principale causa di problemi tecnici durante il convegno nazionale del settore manutenzione tenutosi a Prato nel 2009. In quell'occasione, furono indicate le giuste regole cui attenersi per ridurre l'incidenza del rischio e aumentare la sicurezza nel lavoro sia per una maggiore protezione dei dipendenti che per la salvaguardia dell'ambiente pubblico esterno. Tra le procedure da seguire: una costruttiva collaborazione tra ogni addetto al processo lavorativo del comparto su "gomma" e la necessità di riunirsi periodicamente in gruppi di lavoratori, cioè autisti e meccanici, all'interno delle aziende stesse, coadiuvati dai vari RLS, Responsabile alla sicurezza e Datore di lavoro.

Nedo Domizi
RLS Quadrifoglio SPA

INTERVENTI

Il comparto della manutenzione

La Manutenzione è quella attività che permette di preservare e conservare tutto ciò che si deteriora con l'uso continuo, serve perciò a ripristinare lo stato originario riportando l'oggetto a eseguire le proprie funzioni di uso e sicurezza. **MANUTENZIONE SICURA = Lavoratori sicuri.** La manutenzione viene svolta in tutti i luoghi di lavoro e in tutti i settori industriali. Le attività di manutenzione vanno da quelle più banali, come sostituire una lampadina, a complesse come le straordinarie manutenzioni di impianti industriali. Esse comprendono le seguenti fasi: ispezione, collaudo, misurazione, sostituzione, regolazione riparazione, rilevamento dei guasti, sostituzione dei componenti, assistenza. Può essere effettuata da una sola persona con dei semplici utensili fino alle manutenzioni molto complesse che richiedono tantissimo personale ed una attrezzatura specifica e professionalizzante. La manutenzione può far parte dei compiti quotidiani di numerosi lavoratori come nel caso delle ditte di manutenzione all'interno di grossi impianti chimici e petrolchimici i quali possono correre il rischio di sviluppare alcune malattie: disturbi muscolo-scheletrici durante lo svolgimento di attività che compor-

tano piegamenti e posture disagiati, a volte in condizioni ambientali difficili (ad esempio al freddo), malattie della pelle e respiratorie dovute al contatto con sostanze pericolose, corrosive e polveri, malattie derivanti dall'esposizione a rischi biologici. Inoltre, essi affrontano diversi tipi di rischi di incidente, tra cui le cadute e gli urti. La manutenzione è una attività comune che viene svolta spesso in modo automatico e per questo motivo che a volte la troppa confidenza porta ad incidenti anche gravi. Ricordo le 5 regole della buona manutenzione: pianificare, rendere sicura la zona di lavoro, usare attrezzature adatte, lavorare secondo pianificazione effettuata, effettuare i controlli finali. Tutto ciò si concretizza con una attenta valutazione dei rischi preliminare, individuare bene chi sarà coinvolto, con quale ruolo e responsabilità, tempi e risorse. È fondamentale una efficace comunicazione tra personale della sicurezza e quello addetto alla manutenzione per rendere sicura la zona di lavoro, attuare le procedure elaborate durante la pianificazione, transennare la zona, mettere in sicurezza tutte le apparecchiature e dotare la zona di dispositivi di primo soccorso. Occorre usare attrezzature adatte e specifiche perchè le attrezzatu-

re cambiano in funzione del luogo di lavoro dove viene svolta la manutenzione. I lavoratori devono essere muniti di DPI idonei alle operazioni di manutenzione da svolgere. È necessario lavorare secondo la pianificazione effettuata perchè le scorciatoie possono provocare incidenti, segnalare gli imprevisti e non oltrepassare le proprie competenze. Il processo di manutenzione deve concludersi con controlli che garantiscano il completamento del lavoro e le condizioni di sicurezza. Solo quando ogni particolare risulta verificato, il compito si può dichiarare concluso.

Poli Stefano

RLS di una ditta di manutenzione su impianti petrolchimici



La manutenzione nelle attività produttive: il settore chimico

Per le aziende, la manutenzione oltre che essere un elemento chiave, in alcuni casi, può essere vitale per la loro esistenza. Deve essere indispensabile anche e soprattutto per coloro che svolgono tale attività e le cui azioni possono coinvolgere sia il personale interno ma anche esterno delle fabbriche. Il seminario di oggi è pertanto utile perché riprende il filo da un precedente convegno, che fu organizzato dalla USL 4 di Prato il 4 dicembre 2009, che ebbe come riflessione di adottare come sistema l'ascolto dei vari RLS, di settori diversi, e facendo proporre dagli stessi soluzioni alle problematiche che essi riscontravano in campo. Le aziende si concentrano maggiormente sul proprio Core Business ovvero nelle attività principali che contribuiscono maggiormente alla produzione dei propri manufatti ed affidano ad altri la manutenzione (esternalizzazione) innalzando più competizione sul mercato. Con l'affidamento a terzi del mantenimento degli impianti, gli operatori della ditta appaltatrice perdono professionalità. La forte competizione porta a ridurre i costi e quindi a fare meno manutenzione con una ridotta vita dei macchinari. Si è notato che le ditte di manutenzione, di dimensioni grandi e da anni sul mercato, hanno "contaminato" cultura tra un comparto e l'altro (chimico, meccanico, elettrico, edile ...). **Si riscontrano problemi relativi a** : nei casi di lingua e cultura diversa la formazione talvolta è solo sulla carta con effetti di mancanza di competenza e quindi aumento del rischio; ditte diverse che operano nel solito contesto se non ben coordinate influiscono ad una "interferenza" negativa tra di loro; l'utilizzo di lavoratori temporanei (in modo particolare nelle fermate produttive in cui c'è la necessità di manutenzioni al altro livello numerico di personale) non garantisce una adeguata formazione di quest'ultimi; discordanza dei tempi per le lavorazioni tra carico e l'organizzazione di lavoro; mancanza di procedure scritte adeguate; perdita del controllo da parte della ditta madre dei processi manutentivi nella fase di appalto. Si riportano alcune proposte per risolvere i problemi sopra

menzionati: per gli impianti complessi certificare l'accesso individuale tramite cartellino personale rilasciato dopo una formazione mirata a quel tipo di processo lavorativo (cartellino con pittogramma colorato che identifichi al primo sguardo l'abilitazione della persona); verificare la formazione con colloqui individuali (per culture e lingue diverse è fondamentale); prevedere per i neoassunti un incontro con gli RLS; prima della manutenzione e fermata degli impianti fare la riunione tra COMMITTENTE, DITTE, RLS DI TUTTE LE AZIENDE COINVOLTE ALLA MANUTENZIONE, RLS DI SITO (ove previsto), MEDICO COMPETENTE; istituire ed applicare la lista delle aziende che possono concorrere alla gara di manutenzione prevedendo l'accesso a tale lista il fattore sicurezza riferito agli indici di infortuni registrati; codificare i mancati incidenti (near miss accident) come strumento di riflessione collettivo; in alcuni casi ci sono coordinamenti degli RLS con incontri periodici con le USL che stanno producendo risultati significativi per la riduzione degli incidenti e dimostrano risultati eccellenti dal punto di vista formativo-conoscitivo; permessi di lavoro (di fatto DUVRI) rivestono un aspetto primario; diffusione delle buone prassi. Si segnalano criticità su: manutenzioni che talvolta vengono trasferite a operatori di linea generici; vi sono aziende con più stabilimenti in zone diverse che non hanno rispettive ASL con posizioni simili; i medici competenti non vengono coinvolti alle riunioni di coordinamento prima delle manutenzioni delle fermate di impianto.

Stefano Santini

*RLS INEOS coordinatore
RLS del parco produttivo Solvay.*

L'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro

La popolazione europea sta invecchiando rapidamente e la nostra aspettativa di vita è molto più lunga rispetto a quella delle generazioni precedenti, di conseguenza ci dovremo aspettare un aumento progressivo del numero di persone che dovranno lavorare fino ad età avanzata. La recessione degli ultimi anni non ha fatto altro che accelerare il fenomeno, soprattutto in Italia ed è quindi prioritario affrontare rapidamente questi profondi cambiamenti. In riferimento a tutto questo a livello europeo il 2012 è stato dichiarato "European Year for Active Aging and solidarity between generations" e molte sono state le iniziative di studio (Convegni, seminari, working group) in molte sedi europee ed anche in Italia per mettere in evidenza l'importanza cruciale del sostegno alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro in tutte le fasi della vita lavorativa, se vogliamo che le persone siano in grado di lavorare più a lungo. Tuttavia al momento in Italia non è evidente il coinvolgimento di chi opera a vario titolo per la tutela della salute di chi lavora ed i discorsi sull'argomento sono in genere mantenuti soprattutto a livello socio-economico. Se quindi le persone dovranno rimanere più a lungo nel mercato del lavoro, i lavoratori anziani non dovranno essere visti come un fardello della popolazione lavorativa, ma essere riconosciuti per le competenze e l'esperienza che possiedono ed il modo in cui, con esse, possono contribuire nel luogo di lavoro. C'è da dire che i lavoratori anziani sono anche più vulnerabili sul lavoro, le possibilità di morti bianche fra loro sono più elevate, anche le malattie croniche aumentano con l'età, in particolare i disturbi muscolo-scheletrici e la depressione, che è anche una delle cause più comuni di pensionamento anticipato, e nelle mansioni con un elevato carico di lavoro fisico si contano più assenze per malattia soprattutto nei lavoratori tra i 45 ed i 50 anni. È quindi necessario porre un'enfasi particolare all'importanza della "gestione dell'età" sul luogo di lavoro ed i fattori legati all'età devono essere presi in considerazione ponendo l'attenzione al concetto di "capacità lavorativa", cer-

cando di trovare un equilibrio tra il lavoro e le risorse individuali. I datori di lavoro possono contribuire notevolmente a tutto questo promuovendo la salute sul posto di lavoro e aiutando i dipendenti ad adottare uno stile di vita sano per ciò che concerne l'alimentazione e l'attività fisica, ma soprattutto svolgendo adeguate valutazioni dei rischi che prendano in considerazione le differenze individuali tra lavoratori in termini di capacità e salute, facendo sì che l'età diventi uno dei tanti fattori che i dirigenti devono tenere in considerazione nell'assegnazione di determinate mansioni. Un elemento fondamentale della gestione dell'età riguarda per esempio la ridefinizione dei singoli compiti lavorativi in funzione dei punti di forza, delle necessità e delle capacità dei lavoratori anziani. Come dimostrato dalle ricerche fino ad oggi condotte, varie sono le misure che possono essere messe in atto per migliorare la capacità lavorativa in relazione all'organizzazione del lavoro, agli orari di lavoro, alla formazione, alle misure ergonomiche e così via. Ma la maniera più efficace e più efficiente per adeguare il luogo di lavoro alle esigenze dei lavoratori è coinvolgerli nella pianificazione e nell'implementazione delle misure, in quanto essi stessi sono gli esperti nel loro luogo di lavoro. A questo proposito soprattutto nel Nord Europa, molte sono le aziende che stanno sperimentando interessanti modelli innovativi per estendere la vita lavorativa ed innalzare in maniera meno traumatica l'età effettiva di pensionamento. Queste esperienze dimostrano quanto un approccio di "risoluzione dei problemi" e "proattivo" possa avere ricadute concrete come una riduzione delle assenze per malattia, dei costi per disabilità al lavoro ed un aumento di produttività, con un buon ritorno sugli investimenti. In aggiunta è stato recentemente dimostrato che una migliore capacità lavorativa prima del pensionamento contribuisce ad

una migliore qualità della vita in seguito, con un deterioramento fisico e mentale inferiore e meno malattie, con una conseguente riduzione della spesa sanitaria per tutti noi. Di fronte a queste esperienze in Italia il mondo del lavoro sembra svilupparsi autonomamente, senza seguire necessariamente la via dei normali processi di invecchiamento dell'uomo, e soprattutto senza pensare ad introdurre riforme per migliorare l'invecchiamento attivo. Di conseguenza l'invecchiamento dei lavoratori rischia di portare ad un progressivo deterioramento delle loro condizioni di salute, talora indotto proprio da cause lavorative. In un prossimo futuro se il problema non verrà affrontato seriamente, il Medico Competente aziendale, figura almeno in Italia troppo debole in un contesto di questo tipo, si troverà sempre di più a formulare, soprattutto per lavoratori anziani addetti ad attività manuali, giudizi di non idoneità o di idoneità con drastiche limitazioni alla mansione specifica, capaci di innescare, soprattutto in momenti di recessione economica, premature e drammatiche esclusioni dal mondo del lavoro. I Rappresentanti dei Lavoratori, evitando rigidi schematismi, devono essere consapevoli dei mutamenti sociali in corso e delle azioni in grado di gestirli. Ciò in modo da contribuire, insieme alle altre figure della prevenzione, alla costruzione di un nuovo welfare che possa incidere efficacemente sui meccanismi di funzionamento e regolazione dei sistemi collettivi e rendere la vita ed il lavoro vivibili.

Donatella Talini
CeRIMP Dipartimento della Prevenzione
ASL 5 di Pisa.



Anno europeo dell'**invecchiamento attivo**
e della **solidarietà tra le generazioni 2012**



INTERVENTI

Gli RLS un ruolo insostituibile: tra diritti previsti dalla legge e situazione reale

Credo che questo convegno costituisca una buona occasione per fare il punto sull'efficacia della partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'opera di prevenzione all'interno delle aziende. Se poi riuscissimo a guardare anche più in là, potremmo forse dirci a che punto siamo dopo quattro anni di applicazione del Testo Unico n. 81/08. Abbiamo già detto altre volte che ci sono in questo testo alcune cose che non ci piacevano e che continuano a non piacerci: dall'introduzione delle visite del medico competente in fase preassuntiva, alla generalizzata riduzione delle sanzioni del datore di lavoro, anche nei casi di gravi violazioni delle norme di prevenzione, al tentativo di sottrarre i costruttori e i venditori di macchine prive dei requisiti essenziali di sicurezza al normale procedimento penale, stabilendo che per procedere contro di loro occorre attendere il responso della commissione per la sorveglianza del mercato e altre cose difficilmente compatibili col nostro ordinamento giuridico e costituzionale. Ma ormai il Testo Unico è legge e queste questioni rischiano solo di appesantire il nostro discorso. Ciò che invece è importante rilevare è che il Testo Unico, nonostante le sue carenze, ha definitivamente introdotto in Italia, come del resto avvenuto negli altri Paesi europei, un modello di prevenzione in materia di salute dei lavoratori profondamente innovativo sul piano culturale e, soprattutto, sul piano dell'organizzazione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Attraverso il recepimento delle Direttive Europee l'ordinamento italiano è passato da una concezione in cui il datore di lavoro era semplicemente un debitore di sicurezza tenuto ad attuare obbligatoriamente i precetti di prevenzione, ad una concezione che richiede un sistema di prevenzione della salute e della sicurezza fondato sulla partecipazione dei lavoratori quali soggetti attivi che, attraverso i loro rappresentanti, intervengono nella predisposizione e attuazione delle misure di sicurezza. In sostanza il nuovo Testo Unico dà vita ad un sistema di relazioni tra diversi soggetti (datore di lavoro, dirigenti, preposti, medico competente, responsabili

le del servizio prevenzione, ecc.) e, per quanto riguarda i lavoratori, ad una serie di interrelazioni: consultazioni dei RLS, informazione, formazione e addestramento dei lavoratori, accesso al documento di valutazione dei rischi e ai luoghi di lavoro da parte dei RLS, riunione periodica di prevenzione, rapporti con il medico competente, controlli sulla conformazione degli ambienti di lavoro, verifica dell'osservanza delle norme da parte dei soggetti obbligati, ecc. Una previsione normativa, dunque, che configura un vero e proprio sistema organizzato e tenuto in efficienza; una serie di norme che si propongono l'obiettivo di perseguire il massimo di sicurezza possibile attraverso la definizione di comportamenti individuali e collettivi diretti ad un unico fine. In questo quadro normativo il dato più saliente è la sistematicità degli adempimenti: nessuno più gioca la sua parte in solitudine, ogni adempimento presuppone il coinvolgimento di più soggetti senza la cui partecipazione non è possibile raggiungere il risultato voluto dal legislatore. Così, ad esempio, l'obbligo della valutazione dei rischi spetta al datore di lavoro: ma egli non può correttamente adempiere se non coinvolge il RSPP, il Medico competente e se non consulta il RLS. Questo modello di prevenzione partecipata è reso obbligatorio per legge, attraverso il meccanismo sanzionatorio che colpisce il datore di lavoro colpevole di non aver coinvolto gli altri soggetti. Ci si è illusi, forse con troppa facilità, che questo sistema avrebbe fatto fare un salto nella qualità della prevenzione e protezione della salute dei lavoratori. Non è stato così per due ragioni fondamentali: la massiccia trasgressione delle norme di prevenzione da parte delle aziende e il rifiuto di coinvolgere sistematicamente i Rappresentanti dei Lavoratori nelle scelte fondamentali che riguardano la sicurezza sul lavoro. Il nuovo Testo Unico ha posto a carico dei datori di lavoro una serie di obblighi che non hanno precedenti nella passata legislazione: l'obbligatoria definizione della politica aziendale di sicurezza; l'organizzazione del conseguente sistema aziendale della prevenzione; la valutazione di tutti i rischi

per la salute; la definizione di un piano di intervento fondato sulle priorità della salute dei lavoratori; la condivisione del piano di intervento da parte dei lavoratori. Ma raramente questo complesso piano della sicurezza ha avuto attuazione nelle nostre aziende; anzi, i lavoratori e i loro rappresentanti sono trattati come estranei ficcanaso da tenere a bada. Si è cominciato col negargli la consultazione in materia di valutazione dei rischi; poi si è cercato di non fargli avere il documento di valutazione, farfugliando improbabili necessità di segretezza industriale; poi si è cercato di ostacolare l'esercizio dei compiti di rappresentanza, negando i necessari momenti di accesso e, infine, si è cercato di ostacolare e rendere la vita difficile ai RLS più rigorosi o troppo intraprendenti. Eppure si era partiti dall'inserimento nella legge di delega n. 123/2007 del lodevole proposito di rafforzare il ruolo del RLS. Non solo: l'espressione usata dall'art. 47 del Testo Unico "il RLS è istituito" a livello territoriale etc. confermava senza dubbio la scelta legislativa di un modello di prevenzione a carattere partecipativo obbligatorio, cioè la indispensabilità della presenza in ogni contesto lavorativo dei RLS. Si aggiunga che il Testo Unico ha definito con molta precisione le attribuzioni del RLS, riconducendole a quattro aspetti fondamentali: informazione, formazione, consultazione ed accesso. Queste attribuzioni costituiscono sulla carta un notevole complesso di diritti e di facoltà che possono essere fatte valere, anche coattivamente. Non abbiamo il tempo di trattare dettagliatamente di tutte le attribuzioni che spettano al RLS perchè non possiamo trasformare questo intervento in un corso per RLS. Ma non posso fare a meno di accennare alle caratteristiche principali che dovrebbe avere l'azione dei RLS. Innanzitutto il carattere della volontarietà che lega il ruolo dei RLS alla collettività dei lavoratori, segnandone in particolare la rappresentanza delle istanze specialistiche in materia di sicurezza. In altre parole sono i lavoratori che si esprimono attraverso la voce di un collega che volontariamente si dichiara disponibile a tutelare il diritto alla sicurezza. Questa era la natura

del RLS fin dalla sua istituzione con il D. Lgs 626/94. Perciò non può che suscitare qualche perplessità la modifica della natura di questa figura come emerge dal D. Lgs 81/08. Come è noto, secondo l'art. 48, il RLST esercita le sue competenze di RLS anche per tutte le aziende o per i comparti in cui non sia stato eletto o designato il RLS. Questa disposizione di legge cambia nella sostanza il rapporto del RLS coi lavoratori, perchè sostituisce alla rappresentanza volontaria espressa dai lavoratori la rappresentanza istituzionale prevista dalla legge. E tuttavia questo aspetto non può oscurare un altro profilo fondamentale della figura del RLS, il quale, mentre nelle aziende che hanno fino a 15 lavoratori è eletto liberamente dai lavoratori al loro interno, nelle aziende con più di 15 lavoratori è eletto nell'ambito delle RSU aziendali. Con questa disposizione il legislatore non ha voluto limitare la libertà e l'autonomia dei lavoratori di eleggere chi gli pare, ma ha voluto che i RLS fossero figure deboli sostanzialmente in balia dei datori di lavoro ed ha stabilito che fossero appoggiati e radicati nelle organizzazioni sindacali. Ciò nonostante i RLS continuano generalmente ad essere soggetti deboli, non sempre in grado di discutere le scelte penalizzanti del datore di lavoro in materia di sicurezza. E qui non possiamo evitare di domandarci: a chi spetta il rafforzamento e il sostegno dell'azione dei RLS, chi dovrebbe evitarne l'isolamento, chi dovrebbe farsi carico dell'efficacia della loro azione, chi dovrebbe provvedere alla loro formazione, chi dovrebbe convincere i lavoratori che la sicurezza e la salute non sono meno importanti del salario, perchè si tratta dell'incolumità e della vita? Sta nella risposta a queste domande il senso e il significato della battaglia che si combatte giornalmente per l'attuazione nelle aziende di condizioni di lavoro che rispettino la salute e la dignità dei lavoratori. Va sottolineato che non mancano nel nuovo Testo Unico gli strumenti che, se bene utilizzati, possono rendere penetrante l'azione dei RLS. A cominciare dalla facoltà di accesso che è lo strumento essenziale per esercitare efficacemente le funzioni di RLS. Il

RLS ha diritto di accedere nei luoghi di lavoro con le modalità e con il preavviso stabiliti dagli accordi collettivi. Il preavviso non è necessario in caso di infortunio grave. Se l'azienda impedisce l'accesso, la legge consente di rivolgersi all'organo di vigilanza delle Asl. Non meno essenziale è il diritto di accedere alla documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi, alle misure di prevenzione, alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, agli infortuni e alle malattie professionali. Una particolare attenzione la legge dedica al diritto di accedere e ottenere copia della valutazione dei rischi e del DUVRI da parte del RLS. L'unico limite è che il Documento di valutazione deve essere richiesto dal RLS e non spontaneamente consegnato dal datore di lavoro. Si tratta di una disciplina particolarmente timida, se si pensa che il RLS è titolare di un'altro diritto fondamentale: quello di essere preventivamente e tempestivamente consultato in ordine alla valutazione dei rischi e alla programmazione e alla realizzazione della prevenzione in azienda. Si tratta di un diritto che viene esercitato poco e male senza la necessaria energia e senza la consapevolezza che si tratta di uno strumento decisivo per ottenere condizioni di lavoro sicure. Non solo: il RLS è obbligatoriamente consultato in occasione della designazione dei membri del SPP, del MC e degli addetti ai servizi di emergenza. E anche qui si deve dire che le aziende non sono troppo rispettose dell'obbligo. Voglio ancora menzionare due facoltà del RLS che sono assai funzionali all'esercizio delle loro competenze: il diritto di essere consultato in merito alla organizzazione della formazione; il diritto di disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, nonché dei mezzi e degli spazi per l'esercizio della funzione. Mezzi e strumenti di qualsiasi genere: rientrano nel concetto ad esempio la disponibilità di un computer e di una stampante. Due parole, infine, sui rapporti tra RLS e organi di vigilanza. Sono due le disposizioni dell'art. 50 che delineano questo rapporto: la lettera f): il RLS riceve le informazioni del servizio di vigilanza; il che letteralmente significa che l'or-

gano di vigilanza che interviene ha l'obbligo di informare il RLS dei risultati della sua attività. E la lettera i): il RLS formula osservazioni in occasioni di visite e verifiche effettuate dalle attività competenti dalle quali di norma è sentito. Questa norma, che modifica la disciplina precedente, colloca al centro dell'azione di controllo la figura del RLS, che la legge vuole interlocutore abituale dell'azione di verifica e vigilanza. Si tratta dunque di un considerevole complesso di diritti e di facoltà che possono essere esercitate a garanzia della salute dei lavoratori. Eppure la prevenzione nelle aziende non decolla e la partecipazione dei lavoratori alla prevenzione è largamente insufficiente. Credo che alla base di questa situazione, come ho già accennato, ci siano responsabilità di molti soggetti. Le rappresentanze dei lavoratori sono state spesso lasciate sole, anzi in molte aziende del territorio nazionale non esistono. Ma se il sindacato non sostiene l'azione di questi organismi, come possono svolgere quel ruolo essenziale, cui la legge li chiama? Vorrei dire con l'amicizia che sento per i lavoratori e per i sindacati, ma anche con la schiettezza necessaria, che, se si dovesse fare un bilancio oggi, si potrebbe dire senza sbagliare che finora quella della rappresentanza dei lavoratori per la salute nelle aziende è stata una scommessa persa e che la responsabilità di questa sconfitta non possiamo attribuirla solo alla perfidia dei datori di lavoro. Forse la partita non è definitivamente persa, ma solo se saremo in grado di individuare realisticamente dove siamo stati deboli e inadeguati. Questa analisi e lo spirito autocritico sono le condizioni ineludibili per riprendere un'azione forte ed incisiva. So, naturalmente, che esistono realtà fortemente combattive all'interno di molte aziende, ma ancora non costituiscono la regola nell'intero territorio nazionale e soprattutto non riescono a capovolgere od invertire un andamento che finora è stato negativo. Ma c'è un altro soggetto che avrebbe un ruolo essenziale nella prevenzione in Italia e sono i servizi pubblici di prevenzione delle ASL. Nel momento in cui si doveva far partire un nuovo modello prevenzionale,

INTERVENTI

più efficace e partecipato, sarebbe stata necessaria un'opera capillare di controllo e di vigilanza nelle aziende. Questo non è accaduto. Le aziende controllate dai servizi si sono mantenute negli anni su percentuali modeste. Si è diffusa la convinzione dell'impunità nella grande quantità di aziende che non sono mai state visitate dagli organi di vigilanza. Certo questo non accade a caso. Gli organici sono inferiori alle necessità, in alcune regioni i servizi non funzionano decentemente. I tagli suggeriti dalla situazione economica colpiscono anche le ASL, impediscono il turn over e molte altre cose. Ed è così che i servizi delle ASL non riescono a garantire il rispetto di elementari diritti di sicurezza e meno che mai a garantire la partecipazione dei lavoratori ai piani di sicurezza aziendali. In questa situazione qui da noi è stato necessario uno sforzo straordinario della Regione Toscana che, con acuta sensibilità, ha colto l'importanza della partita che si gioca sulla salute dei lavoratori ed ha assunto impegni e misure di assoluta eccezionalità. Personalmente sono sicuro che questo intervento avrà ripercussioni assai positive sulla salute dei lavoratori. In questa partita un ruolo importante deve giocarlo anche la Magistratura. In un sistema come quello che abbiamo descritto, fondato su norme la cui violazione è sanzionata penalmente, se i reati non vengono perseguiti con efficacia e sanzionati tempestivamente, l'intero sistema perde credibilità. Ma lo scarso numero dei processi celebrati, la loro lentezza, l'esiguità delle pene comminate, i numerosi proscioglimenti per prescrizione relativi alle contravvenzioni elevate in azienda ci dicono con quale timidezza la magistratura si accosti a questo tipo di reati. Pochissimi, in tutta Italia, sono i magistrati specializzati, nonostante il numero altissimo di procedimenti per i delitti contro l'incolumità dei lavoratori e per le violazioni alle norme di prevenzione sulla sicurezza del lavoro che toccano a ciascun magistrato. C'è una ragione se la gran parte dei colleghi non si specializza in queste materie. La ragione sta nel fatto che la considerazione sociale di questi fenomeni criminosi è tuttora marginale. C'è voluto



il Presidente Napolitano per ricordarci ripetutamente che siamo di fronte ad un gravissimo fenomeno cui occorre porre rimedio e per chiedere maggiore impegno alle istituzioni e alla stessa Magistratura. Il compito dei magistrati in questa materia non è secondario. Sarebbe del resto impensabile che in una moderna democrazia il giudice non fosse in grado di garantire i diritti essenziali della persona. Eppure di fronte alla plateale mancata adozione dei più elementari dispositivi di sicurezza che contraddistinguono molte aziende, la tutela giudiziaria è debole o addirittura inesistente. Si vedono in giro incredibili archiviazioni nei processi per gravissimi infortuni, anche mortali, si leggono incomprensibili assoluzioni per vicende in cui è evidente l'assoluta mancanza di sicurezza nell'organizzazione del lavoro. Solo la Cassazione mostra un profilo alto nella sua giurisprudenza, ma ciò avviene, evidentemente, solo se il processo arriva a Cassazione. Tutti gli altri giudici, compresi i giudici amministrativi, sono del tutto inadeguati alle esigenze di alta specializzazione che la materia richiede. E' questa la ragione per la quale i datori di lavoro sentono quella vaga aria di impunità quando pensano di poter aggirare agevolmente le norme sulla sicurezza e la salute dei lavoratori. Ed ' questa la ragione per la quale, per converso, i lavoratori si sentono in qualche modo isolati e impotenti quando vedono che il loro diritto alla

salute e alla sicurezza viene tenuto in scarsa considerazione. Questo senso di impotenza colpisce inevitabilmente anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i quali, troppo spesso abbandonati a se stessi, agiscono nella sostanziale indifferenza dei lavoratori, assumendo un peso e un impegno che risulta sproporzionato rispetto ai risultati ottenuti. In questo senso è mancato finora il sostegno del servizio di prevenzione delle Asl e della stessa Magistratura a proposito dei quali va ripetuto che essi sono organismi pubblici il cui compito istituzionale è quello, rispettivamente, di garantire la salute dei lavoratori e di fare rispettare la legge. Lo stesso senso di scarsa garanzie si diffonde in occasione di qualche pronuncia della Magistratura, ad esempio in materia di costituzione di parte civile del sindacato o dei RLS nel processo penale per lesioni o omicidio cagionati dalla violazione delle norme sulla prevenzione del lavoro. In linea generale la giurisprudenza si è orientata ad accogliere la costituzione di parte civile da parte di enti e associazioni sindacali, riconoscendo loro piena legittimazione nel perseguimento delle finalità di tutela dei lavoratori, a condizione che il lavoratore vittima dell'infortunio fosse iscritto al sindacato che voleva costituirsi parte civile. Tuttavia va segnalata in questo caso una recente sentenza della Cassazione Penale Sez. la n. 2258 del 2010, che contiene un importante elemento di novi-

INTERVENTI

tà. La sentenza riguardava proprio un caso di omicidio colposo commesso da alcuni dirigenti aziendali con violazione della normativa per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. La Cassazione ha ammesso la costituzione di parte civile dei sindacati a prescindere dall'iscrizione del lavoratore rimasto vittima dell'infortunio. Questa sentenza è importante perché si discosta da un'interpretazione troppo restrittiva della Suprema Corte che aveva sempre respinto la costituzione di parte civile del sindacato sostenendo che era titolare di un danno risarcibile solo chi aveva subito un danno diretto. Nella sentenza del 2010 invece la Cassazione individua un ulteriore elemento risarcibile: quello della lesione alla credibilità e alla reputazione delle organizzazioni sindacali. Questo è l'elemento decisivo che ha consentito di ammettere la costituzione di parte civile del sindacato indipendentemente dall'iscrizione del lavoratore coinvolto. Dicevo poco fa che non solo i giudici ordinari si sono dimostrati poco adeguati all'importanza del diritto alla salute dei lavoratori. Anche i giudici amministrativi e in particolare il Tar mostra di muoversi con difficoltà in questa materia. Ne è esempio la sentenza del Tar per la Puglia che ha riconosciuto al datore di lavoro il diritto di conoscere l'identità del lavoratore che aveva denunciato all'organo di vigilanza una serie di omissioni della ditta. In pratica il Tar ha consegnato alla rappresentanza del datore di lavoro colui che si era battuto per condizioni di lavoro più sicure. C'è voluta la sentenza del Consiglio di Stato per ricordare a tutti che non sono accessibili i documenti raccolti dagli organi di vigilanza durante le attività ispettive, quando dalla loro divulgazione possono derivare azioni discriminatorie a danno dei lavoratori. L'episodio, uno tra i tanti, dimostra un lato particolarmente odioso di taluni imprenditori e datori di lavoro; e cioè l'arrogante repressione di ogni tentativo di far valere i diritti stabiliti per legge. Abbiamo visto in passato cose particolarmente gravi: lavoratori licenziati per avere pubblicamente denunciato le violazioni in materia di sicurezza e salute; lavoratori perseguitati disciplinarmente per

avere assunto iniziative ritenute lesive del "buon nome" dell'azienda; lavoratori colpiti per avere messo le proprie conoscenze tecniche al servizio dei familiari delle vittime di una tremenda strage ferroviaria. Lavoratori messi a casa per rappresaglia contro una sentenza che impone la reintegrazione di alcuni lavoratori licenziati. Di fronte a questi episodi, non infrequenti e addirittura talvolta sconosciuti, vorrei chiedervi: ma di fronte a queste cose non si sente il bisogno di fare quadrato, di dire con fermezza che l'illegalità non passerà, che si tratta di attacchi gravissimi ai diritti di tutti i lavoratori e non solo di quelli che vengono colpiti? Non è questa la logica del Dr Marchionne e di tutti quelli che vogliono ridurre i diritti dei lavoratori? Taluno dirà: non sono solo questi gli attacchi ai lavoratori, è in corso un tentativo di riduzione dell'occupazione, di colpire i livelli di vita e di aumentare le tasse. Lo so bene ma quella per i diritti e per la giustizia sociale è un'unica battaglia. Talvolta in un passato non molto lontano è stata sciaguratamente praticata la c.d. Monetizzazione del rischio. So bene le difficoltà che ha incontrato (e che incontra tuttora) la lotta per la tutela delle condizioni dei lavoratori e non intendo fare prediche. Ma abbiamo anche imparato che la salute è uno di quei diritti costituzionali che quando vengono smarriti, non bastano le elezioni o un cambio di governo a restituirceli. Tocca perciò dunque a tutti noi, ciascuno secondo le proprie competenze e le proprie possibilità, fare in modo che chi lavora non venga privato dei diritti essenziali della persona. Non solo salveremo la causa dei lavoratori, ma avremo contribuito alla civiltà di questo Paese.

Beniamino Deidda
*Procuratore Generale
 Corte d'Appello Firenze*

Lo spettacolo "giorni rubati"

La prima sessione del seminario si è conclusa con la rappresentazione dello spettacolo teatrale "Giorni rubati" della compagnia Rosso Levante, che ha suscitato emozione e commozione in una platea più usata ad assistere alla presentazione di dati e grafici che alla drammatizzazione di un evento tragico – ma purtroppo quotidiano – come un infortunio sul lavoro.

Quelle che seguono sono le parole con le quali la compagnia Rosso Levante stessa presenta lo spettacolo sul proprio sito:

Il punto di partenza nella creazione di questo lavoro è stato il terribile incidente subito da un giovane operaio nostro amico:

Era uno di quegli autunni caldi, che fanno fatica a lasciare strada all'inverno. Era martedì e già pensavo a quello che avrei fatto la domenica. Quella domenica non è mai arrivata e non arriverà mai più. Ora tu fermati e dimmi: sei felice? No, non tra cinque anni, non tra dieci. Adesso, ora – dimmi: tu sei felice?

È qui che comincia la storia di Giammarco M. che una sera di novembre del 2006 – a soli 37 anni – è rimasto schiacciato sotto un cancello di 600 chili che gli ha spezzato la schiena e tolto per sempre la possibilità di camminare. La storia di Giammarco è la storia di tanti (troppi) altri.

È la storia di chi ha dovuto re imparare tutto, rivedere tutto, riscoprire tutto.

È la storia di una lotta personale che vuole diventare anche una lotta comune, perché si parli di questo problema tremendo, di queste tragedie che ogni giorno colpiscono il mondo del lavoro, come una sorta di guerra sotterranea che nessuno vuol vedere o di cui vuol sentire parlare.

Quanti sono ogni anno i morti sul lavoro? Quanti sono ogni anno gli invalidi sul lavoro?

Quale tipo di invalidità permanente subiscono?

Quali sono i settori del lavoro più colpiti? C'è un reale problema di sicurezza che riguarda il mondo del lavoro o è solamente questione di "fatalità"?



Al centro Giammarco Mereu, protagonista dello spettacolo, durante il dibattito.

Le statistiche parlano chiaro, rilevato che, solo nel 2008: 874.940 (di cui 143.561 stranieri) – sono il numero degli infortuni sul lavoro 1.120 – le morti bianche 29.704 – le malattie professionali denunciate...

Un altro dato scoraggiante: in Europa, i giovani di età compresa tra i 18 e i 24 anni hanno almeno il 50% di probabilità in più di rimanere vittima di un infortunio sul lavoro rispetto ai lavoratori con più esperienza.

Ma più chiaro ancora può parlare chi in quelle statistiche c'è stato spinto a forza da una mano invisibile a cui è difficile dare un nome: sfortuna, destino o profitto?

Come cambia la vita, come cambiano gli affetti, le amicizie, l'amore, il sesso?

Come e dove trovare la forza per affrontare questo mutamento quando la domanda che ti assilla ogni giorno è *Perché, perché a me?* – e non c'è altra risposta se non quella delle oggettive condizioni di lavoro a cui sono sottoposti migliaia di operai, il ricatto del lavoro che non c'è, l'incubo della crisi, della disoccupazione, dell'emigrazione, le buste paga che non crescono mai, gli orari massacranti, la sicurezza che spesso non c'è perché influisce del 40% sulle spese di un'impresa. Ad essere sot-

toposta a critica sferzante dovrebbe essere l'intera organizzazione materiale del lavoro. Non c'è un altro perché. Con *Giorni rubati* raccontiamo una vicenda personale per arrivare ad abbracciare le innumerevoli storie che ogni giorno si consumano in Italia e nel mondo.

Come una piuma
di Silvia Cattoi

amicizia – *tradimento*
amore – *pietà*
lavoro – *caos*
futuro – *non lo so*
viaggio – *difficoltà*
caldo – *tristezza*
dormire – *soffrire*
sesso – *cambiamento*
salute – *tutto*
felicità – *ogni giorno*

Questo elenco non è mio. In uno dei primi incontri di lavoro per la creazione dello spettacolo abbiamo fatto il gioco delle parole. Juri diceva una parola e Giammarco doveva rispondere con la prima cosa che gli veniva in mente. Durante questa fase creativa iniziale ci siamo accorti che per Giammarco certe parole hanno assunto un sapore diverso da prima, da quando era

INTERVENTI

in piedi, per usare una sua espressione. La parola *mediare*, ad esempio, usata spesso da uno dei medici che si sono occupati del suo caso. Giustamente, Giammarco gli ha fatto notare che ora, per lui, non è più tempo di *mediare* ma di *fare*.

Io avrei voluto che lo spettacolo si intitolasse *Ogni giorno* perché è bello pensare alla felicità in questi termini. Ma anche perché ogni giorno, purtroppo, ci sono tanti incidenti sul lavoro, spesso mortali. Certe volte penso che con tutto il materiale che abbiamo raccolto in questi mesi di prove si potrebbero fare altri due o tre spettacoli, e magari il prossimo si intitolerà proprio così: *Ogni giorno*.

Il momento della creazione di un nuovo spettacolo è sempre qualcosa di magico, un salto nel vuoto, tutto può succedere: si fanno dei tentativi, si selezionano i materiali, si sbaglia, si aggiusta, si scopre, si apprende. È un viaggio che termina nello spettacolo che si offre agli spettatori, una struttura che, per ovvie ragioni, non può contenere tutta la ricchezza dei lunghi mesi di prove. Penso che lavorare a *Giorni rubati* sia stato un momento di crescita grande per tutti

noi. Abbiamo attraversato il ponte che ci separa da quel mondo parallelo di cui parla Giammarco nelle sue poesie. Abbiamo imparato a conoscerci, a capire quello di cui ognuno di noi aveva bisogno per liberarsi di ogni pudore. Mi ha sorpreso la generosità con cui Giammarco ha saputo farsi tramite di qualcosa di più grande di lui, la sua libertà di pensiero, la sua ironia, la sua coscienza del palcoscenico e la forza con cui ha affrontato la mole di lavoro che lo aspettava.

Nonostante la durezza del tema affrontato, quello che mi rimane di tutti i giorni di prove è il ricordo di grandi risate, di una gioia del fare che è stata come un tappeto sul quale ci siamo mossi. Poi, naturalmente, ci sono state anche le difficoltà, i momenti di turbamento, di forti emozioni, di dubbi atroci.

Più di una volta Giammarco si è commosso nel leggere i testi che lui stesso ha scritto.

Più di una volta ha pensato di non potercela fare.

Giorni rubati è uno spettacolo nato dalle poesie che Giammarco ha scritto in una

delle sue tante notti insonni, tutte di getto, una dietro l'altra. Noi le abbiamo lette e abbiamo sentito l'urlo, l'urgenza che si nasconde in esse, quella stessa urgenza che viene fuori negli altri testi che sono andati via via componendo il copione dello spettacolo. Il racconto dell'incidente, per esempio, è nato da quello improvvisato direttamente da Giammarco e che noi ci siamo limitati a riprendere in video più volte, per poi fissarlo in una stesura definitiva che raccoglie tutti i particolari e le sfumature delle varie versioni.

Questi testi hanno trovato nella musica di Giancarlo un degno interlocutore, perché la chitarra, la fisarmonica e l'armonica non si limitano ad accompagnare ma dialogano con quello che avviene in scena.

E poi, alla fine di tutto, quando si sono dette tutte le parole, rimane la musica, la danza della carrozzina, la caduta, i tentativi per rialzarsi, gli sguardi e una piuma che vola impalpabile e va dove la porta un soffio leggero.

Bianca e lieve.

Sembra che non debba cadere mai.



Nella sala del convegno è stata esposta una mostra fotografica realizzata dall'Associazione Nazionale per la sicurezza sul lavoro Ruggero Toffolutti di Piombino sulle morti bianche dal titolo

Non numeri ma persone,

che ha creato una cornice di consapevolezza sull'argomento.



SEMINARI RETE REGIONALE RLS SVOLTI NEL 2013

DI SEGUITO I TITOLI DEI SEMINARI TERRITORIALI CHE SI SONO SVOLTI NELLA PRIMA PARTE DELL'ANNO

Il ruolo dei lavoratori e degli Rls nella prevenzione dei rischi collegati allo stress
ASL 1 MASSA CARRARA

La salute e sicurezza sul lavoro nel comparto cartario in tempo di crisi
ASL 2 LUCCA

La frammentazione del tessuto produttivo ed il ruolo del Rlst: il sistema di relazioni, la valutazione dei rischi, le procedure standardizzate
ASL 3 PISTOIA

Quale formazione per i lavoratori?
ASL 4 PRATO

Amianto: vecchio rischio nuove esposizioni
ASL 5 PISA

Salute e sicurezza nelle piccole imprese
ASL 6 LIVORNO

"DVR per tutti", un'occasione per migliorare la sicurezza nel lavoro – le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi
ASL 7 SIENA

La formazione secondo gli accordi Stato-Regioni
ASL 8 AREZZO

Anche la sicurezza sul lavoro è in crisi? Lavoratori Rls, parti sociali di fronte ai mutamenti economici in atto
ASL 9 GROSSETO

La crisi economica nell'area fiorentina, riflessi sui livelli di sicurezza e sul ruolo dei rappresentanti dei lavoratori
ASL 10 FIRENZE

Formazione e addestramento nelle operazioni di manutenzione e nell'uso di DPI
ASL 11 EMPOLI

Un rischio invisibile – le radiazioni ottiche artificiali
ASL 12 VIAREGGIO

Direttore responsabile Daniela Gianelli
Responsabile editoriale Antonella Bruschi
Comitato scientifico Mauro Abbarchi, Roberto Bolognesi, Gabriele Bolognini, Antonella Bruschi, Enrico Galileo Catelani, Marta Dei, Silvia Giusti, Stella Lanzilotta, Claudia Palumbo, Cristina Rognini, Paolo Nannetti, Oriana Rossi, Roberto Taddeucci, Gianni Trevisan, Massimo Ughi, Mauro Venturelli, Alfredo Zallocco, Daniela Volpi *Per inviare i vostri articoli* a.bruschi@usl5.toscana.it
Impaginazione, grafica e stampa Felici Editore srl *Editore Felici Editore Srl via Carducci 60 - 56010 Ghezzano (Pisa) tel. 050 878159 - fax 050 8755897* www.felicieditore.it

Nel prossimo numero parleremo di...

Il dossier del prossimo numero sarà dedicato all'amianto e ai nuovi materiali fibrosi che l'hanno sostituito in molti cicli tecnologici. Affronteremo gli effetti dannosi sulla salute, i progetti di sorveglianza sanitaria per gli ex esposti, la tutela dei lavoratori addetti alla bonifica dei siti inquinati da amianto, il possibile ruolo del RLS in tutti i casi in cui ci sia un'esposizione diretta (operazioni di bonifica) o indiretta (presenza di manufatti in eternit sul luogo di lavoro) o siano introdotte le nuove fibre sostitutive nel ciclo produttivo.

Alcuni indirizzi web sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro

www.rossolevante.it

è il sito della compagnia teatrale che ha presentato lo spettacolo "Giorni rubati" rappresentato durante il seminario di cui si parla a pagina 14

www.ruggero-toffolutti.org

è il sito dell'Associazione Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro Ruggero Toffolutti che ha esposto la mostra "non numeri ma persone" di cui si parla a pagina 15



www.regione.toscana.it

Realizzato dall'Azienda Usl n.5 di Pisa con la collaborazione di tutte le Aziende Usl della Toscana