



Regione Toscana

Diritti Valori Innovazione Sostenibilità

COMUNICAZIONI DEL GRUPPO REGIONALE RETE RLS

Ricominciamo pag. 2

DOSSIER: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Introduzione pag. 2

Il contributo dei RLST pag. 6

Proposte di miglioramento pag. 12

DAL TERRITORIO

USL1 pag. 14

USL2 pag. 15

USL3 pag. 16

USL4 pag. 17

USL5 pag. 18

USL6 pag. 19

USL7 pag. 20

USL8 pag. 20

USL9 pag. 21

USL10 pag. 22

USL11 pag. 22

USL12 pag. 23

PROSSIMI APPUNTAMENTI pag. 24

PRESENTAZIONE

Testo unico sulla sicurezza sul lavoro: La Regione Toscana ristampa il dlgs 81/08 aggiornato al gennaio 2015.

Il Decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 rappresenta il nostro Testo Unico per la Sicurezza, importante traguardo raggiunto dopo la legge di istituzione del Servizio Sanitario Nazionale (L. 23 dicembre 1978 n. 833) che continua a rappresentare un caposaldo della nostra produzione legislativa. Al Servizio Sanitario Nazionale, cui è affidata la tutela della salute fisica e psichica di ogni individuo, fanno così capo tutte le funzioni delle strutture, dei servizi e delle attività destinati alla promozione, mantenimento e recupero della salute di tutta la popolazione. Il DLgs 81/08 è ad oggi un testo complesso che pur con elementi di criticità e alcuni dubbi interpretativi esprime una grande attenzione alla tutela della salute collettiva e individuale nei luoghi di lavoro.

Importante soddisfazione quella della Regione Toscana di aver svolto un ruolo di coordinamento interregionale dei servizi di prevenzione sui luoghi di lavoro proprio in fase di elaborazione del presente testo unico e a questo proposito mi preme segnalare

quello dello stress secondo l'Accordo europeo del 8 ottobre 2004 ma anche i rischi connessi alla differenza di genere, età e provenienza da altri paesi. Questo rappresenta sicuramente un passo in più per un Paese che vuole tutelare non solo il lavoro ma anche la dignità del singolo individuo chiedendo alle imprese di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici luoghi di lavoro "sani" e con basso livello di stress. Segna una novità l'abrogazione di tutta la normativa precedente ad esclusione di alcune materie tra cui la disciplina in tema di trasporto ferroviario, l'ambito navi e porti e il Sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro, registriamo una lacuna normativa dettata dall'assenza dei decreti attuativi previsti e che ad oggi rappresentano un vuoto da colmare con sempre più urgenza. Il SINP resta purtroppo ad oggi parzialmente inapplicato in assenza del decreto che avrebbe dovuto definire le regole tecniche per il suo funzionamento.

alcuni tra i meriti e gli elementi di novità introdotti dal DLgs 81/08. Notiamo ad esempio che il legislatore ha scelto di articolare le sanzioni nei singoli titoli del testo e non alla fine come in tante altre leggi, si è provveduto ad un ampliamento del campo di applicazione, è stato previsto un maggior coordinamento degli interventi ispettivi, si investe con particolare attenzione sulla crescita della cultura della sicurezza a partire dalla scuola.

Il titolo primo può essere definito il fulcro dell'apparato di regole con la previsione ad esempio della istituzione del Comitato di indirizzo (art. 5), della Commissione Consultiva Permanente, del Comitato regionale di Coordinamento (art. 7) della Commissione per l'Interpello e del Sistema Informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro.

Nuovo l'obbligo in capo al datore di lavoro di valutare "tutti i rischi" compresi quelli relativi a esposizione a rischi particolari quali

Una delle critiche maggiori avanzate a carico del Testo Unico è quella che sia stato confezionato prendendo a riferimento le grandi aziende e non le micro imprese di cui il territorio toscano è ricco, in tal modo infatti molti degli obblighi mal si adeguano a piccole e medie imprese, su questo punto si auspicano importanti modifiche.

Definizioni e attribuzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza trovano una dettagliata indicazione e a questo proposito vorrei concludere ribadendo la necessità di tutelare e rinforzare il ruolo degli RLS non solo attraverso le norme ma anche e soprattutto con il lavoro quotidiano di tutti coloro che a vario titolo sono parte del sistema della prevenzione e lavorano a fianco degli RLS. Questa pubblicazione è dedicata anche a loro. Così come previsto dal Piano nazionale della prevenzione la Regione toscana sta lavorando alla elaborazione del Piano regionale della prevenzione 2014-2018 che la Giunta regionale approverà entro aprile 2015 e che tra i macro obiettivi vede quello del sostegno al ruolo del RLS e RLST tramite azioni di programmazione in seno al comitato art 7 DLgs 81/08 comprendendo anche la promozione della responsabilità sociale d'impresa e la promozione dei programmi di miglioramento del benessere organizzativo nelle aziende.

Stella Lanzilotta

coordinatrice della Rete Regionale
dei Rappresentanti
dei Lavoratori per la Sicurezza, Regione Toscana





Ricominciamo

Come molti di voi, che ci seguite da anni, avranno notato c'è stato un lungo periodo durante il quale non è stato diffuso alcun numero di Toscana RLS.

Le cause che hanno prodotto questa grave carenza sono state totalmente indipendenti dalla nostra volontà, tanto che il gruppo regionale rete dei RLS ha prodotto articoli sufficienti per 3 numeri, ma il fallimento, senza alcun segno premonitore, della casa editrice con la quale collaboravamo da anni ci ha spiazzato.

Tra attese di sentenze del tribunale, indizione di gare in area vasta e contratto con la nuova stamperia è passato tantissimo tempo.

Per maggiore chiarezza abbiamo deciso di modificare la progressione numerica del bollettino, per cui questo numero sarà il n°1/2015 e sarà l'unico numero di quest'anno.

Nel 2016 usciranno regolarmente i 3 numeri previsti. Come sempre vi invitiamo ad inviare lettere, quesiti e proposte di argomenti da trattare all'indirizzo mail:

a.bruschi@uslnordovest.toscana.it.

Antonella Bruschi

Coordinatrice editoriale Toscana RLS

In ricordo del Prof. Luciano Gallino



Mi è sembrato doveroso ricordare il Prof. Luciano Gallino, uno dei più grandi sociologi dei nostri tempi, scomparso lo scorso Novembre.

La sua vasta produzione di libri ed articoli si snoda nel corso di oltre 60 anni analizzando acutamente, spesso percorrendo i tempi, i profondi mutamenti socio economici italiani con i cambiamenti prodotti nel mondo del lavoro.

Egli parla di globalizzazione, di finanziarizzazione dell'economia, di flessibilità che genera precarietà, esamina e critica le nuove forme di lavoro "atipico" con la miriade di contratti diversi che ha prodotto. La lettura del suo libro "Globalizzazione e disuguaglianze" nel 2003 ha costretto me e altre colleghe dei servizi PSLI ad interrogarci sull'adeguatezza dei nostri strumenti per operare in questi nuovi scenari e ci ha spinte a proporre alla Regione (che poi lo ha finanziato) un progetto sulle nuove forme di lavoro che ha portato alla produzione di Linee Guida regionali sul lavoro atipico.

Sicuramente sentiremo la mancanza delle sue lucide analisi.

Antonella Bruschi

Coordinatrice editoriale Toscana RLS

DOSSIER: Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale

Introduzione:

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLS T) nel Decreto Legislativo 81/2008

Il D.Lgs. 81/2008 prevede che in tutte le aziende, o Unità Produttive, sia eletto o designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Il RLS è un soggetto che svolge un ruolo di rilievo nel Sistema di Prevenzione in quanto portavoce delle esigenze dei lavoratori.

Sono individuati 3 diversi tipi di rappresentanti: RLS aziendale, RLS Territoriale, RLS di Sito Produttivo. Si tratta di 3 figure con identiche funzioni, che differiscono per la modalità di elezione.

Il RLS Territoriale esercita le sue competenze con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS aziendale.

Nelle aziende, o unità produttive, che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo (RLS T).

Tuttavia in tutte le aziende, laddove non siano stati designati/eletti RLS, i compiti previsti a carico del RLS possono essere esercitati dal RLS Territoriale. In questa maniera è garantita per tutti i lavoratori la presenza di un loro rappresentante per la sicurezza, anche nelle realtà piccole in cui non è stato individuato un RLS aziendale. L'accordo Nazionale del 13 settembre 2011 sottoscritto tra le

organizzazioni datoriali artigiane Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai e le OO.SS Cgil, Cisl, Uil, che definisce le modalità di utilizzo e gestione delle risorse per RLS, RLST e per la formazione alla sicurezza, prevede che la figura del RLST venga istituita in tutte le imprese fino a 15 lavoratori.

Qualora in tali imprese siano già stati istituiti e regolarmente formati i Rappresentanti aziendali (RLSA), questi opereranno fino al termine del rispettivo mandato e potranno essere rieleggibili solo qualora le Parti Sociali di riferimento concordino sulla prosecuzione.

Nelle imprese che occupano oltre 15 lavoratori il RLST opera qualora non sia eletto il RLS aziendale.

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli Accordi Collettivi Nazionali, Interconfederali o di Categoria, stipulati dalle Associazioni dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il RLS T dura in carica 3 anni ed è rinominabile.

Formazione

Il RLST ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti nei settori in cui esercita la propria rappresentanza.

Le modalità, i contenuti e la durata della formazione del RLST sono



stabiliti in sede di Contrattazione Collettiva. Il percorso formativo deve avere una durata di 64 ore minime iniziali, da effettuarsi entro tre mesi dalla data di designazione o elezione, e prevedere 8 ore di aggiornamento all'anno.

Lo svolgimento del ruolo di RLST è incompatibile con qualsiasi altro ruolo sindacale operativo. Il RLS T redige ogni anno una relazione sull'attività svolta, da inviare all'Organismo Paritetico e al Fondo di sostegno alla piccola e media impresa.

Attribuzioni - Il RLST esercita le attribuzioni pari a quelle del RLS aziendale:

- a) per la sua attività accede ai luoghi di lavoro secondo le modalità e il termine di preavviso individuati dagli accordi. In caso di infortunio grave il preavviso all'accesso non è richiesto e il RLST può accedere al luogo di lavoro previa segnalazione all'Organismo Paritetico di riferimento. Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST, questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;
- g) riceve una formazione adeguata;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;
- j) partecipa alla riunione periodica;
- k) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- l) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- m) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.



Il RLS T è tenuto al segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Sul sito internet dei Comitati Paritetici Territoriali si trovano le istruzioni per l'adesione ed i nominativi degli RLS T.

Sul sito del Comitato Paritetico Regionale per l'Artigianato della Toscana (CPRA) si trovano i nominativi degli RLS T divisi per provincia: <http://www.cpratoscana.it/nominativi-r-l-s-t/>

In web è inoltre possibile rintracciare tutti gli Enti Bilaterali di interesse, nazionali e/o territoriali.

Gli Organismi Paritetici comunicano all'Inail i nominativi delle Imprese che hanno aderito al sistema degli organismi paritetici ed i nominativi degli RLS T.

Per il funzionamento del sistema, ogni azienda versa una quota per ogni lavoratore all'Ente Bilaterale costituito di riferimento contrattuale. Presso l'Inail (art.52 c.1 DLgs 81/08) è costituito il Fondo di sostegno alla piccola e media impresa, agli RLS T e alla pariteticità. Il Fondo, che è finanziato da un contributo delle aziende, opera a favore delle realtà in cui la contrattazione nazionale o integrativa non preveda sistemi di rappresentanza dei lavoratori e di pariteticità migliorativi.

RLS di Sito produttivo (art. 49)

L'introduzione di questa nuova figura di Rappresentanza risponde

a esigenze emerse in particolari situazioni; i RLS di sito produttivo sono individuati nei seguenti contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri:

- Porti, sedi di attività portuale o di attività marittima
- Centri intermodali di trasporto
- Impianti siderurgici;
- Cantieri con almeno 30.000 uomini giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, prevista per la realizzazione di tutte le opere;
- Contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

In tali contesti il RLS di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i RLS delle aziende operanti nel sito produttivo. In Toscana, RLS di Sito sono presenti nei porti di Livorno, Carrara e Piombino.

La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione nonché le modalità secondo cui il RLS di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'art. 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i RLS del medesimo sito.



RLS Territoriali del settore artigiano : il punto di vista di un sindacato

Parlare di RLST significa in primo luogo porsi il problema di come affrontare il tema della salute e sicurezza dei lavoratori e lavoratrici e fare prevenzione in un comparto complesso quale appunto quello dell'artigianato.

Complesso in quanto per le dimensioni delle imprese, spesso ci troviamo di fronte ad aziende che sono soggette ad appalti e subappalti, a volte con contratti di lavoro da anni scaduti, dove la contrattazione aziendale è quasi assente e con una evidente difficoltà a rivendicare miglioramenti delle condizioni di lavoro.

Se la storia ci dice che nelle piccole e medie aziende risiede il maggior numero di infortuni sul lavoro, va comunque evidenziato che in Toscana per l'attenzione posta dalla Regione Toscana e dagli organi di vigilanza, ma anche per la condivisione tra le parti sociali di un obiettivo di qualificazione del lavoro al cui fondamento vi sia la sicurezza del lavoro e l'attenzione ai processi produttivi e lavorazioni in genere, si è dato avvio già negli anni passati ad un percorso di condivisione di azioni sulla sicurezza.

Lo snodo è riposto sicuramente nel pensare in modo inscindibile alla qualità del lavoro e alle condizioni in cui si svolge il lavoro.

Sono convinto che dalla crisi in cui versa il nostro paese se ne esca con un profilo alto segnato da ricerca e sviluppo di innovazioni, formazione, competitività basata sulla qualità e non sull'abbattimento dei costi, contrastando la precarietà, l'insicurezza e ciò che esse provocano in tema di problematiche psico-attitudinali.

Il sindacato negli ultimi anni ha svolto un'azione contrattuale tesa a concretizzare e rendere esigibile quanto disposto dal DLgs 81/2008, in particolare gli articoli per la cui attuazione era fatto esplicito rinvio ad accordi tra parti sociali; in particolare, per i rappresentanti della sicurezza, si è colto l'aspetto primario riconosciuto ai RLS e alla innovativa figura del RLST e del RLSS.

In tale ambito Confartigianato, Casartigiani, CNA, CLAAI e CGIL, CISL, UIL in attuazione del DLgs 81/2008 nel settembre 2011 hanno sottoscritto l'Accordo Interconfederale con il quale è stata data concretezza alla figura e funzione del RLST ritenendola la forma di rappresentanza più adeguata per le aziende del comparto artigiano e definendo che operativamente sia istituita per tutte le imprese che occupano fino a 15 lavoratori.

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale è regolamentato dal comma 3 dall'art. 47, e dall'art 48 del D.Lgs. 81/2008, ed è senza dubbio una delle figure centrali dell'impianto legislativo e svolge tutte le attività del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, come meglio determinate dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008.

Viene anche definito che nelle aziende con più di 15 dipendenti, sempre artigiane e/o che applicano contratti dei settori artigiani, qualora non sia stato eletto il RLS, opera il Rappresentante Territoriale. Tale modalità è ampiamente condivisibile in Toscana dove moltissime sono le aziende che hanno una media occupazionale di 2, 3 dipendenti: ciò non toglie però che laddove sono già stati eletti i R.L.S. sia possibile proseguire questa esperienza qualora le parti sociali di riferimento concordino la prosecuzione del RLS aziendale, alle condizioni che si superi l'automatica rinnovabilità del RLS, e che si svolga un percorso di vera elezione richiesta dai lavoratori.

Nei fatti mi permetto di evidenziare che, fatto salvo il diritto dei lavoratori ad eleggere l'RLS che ovviamente nessuno mette in discussione, in queste piccole realtà manifatturiere siamo di fronte ad un indubbio limite nell'agire per l'RLS e ad impegni assolutamente elevati per le imprese, in quanto l'RLS deve essere formato ed aggiornato e posto nelle condizioni di poter svolgere il suo compito.

La effettiva definizione del RLST rappresenta un tangibile positivo avanzamento in quanto si sono determinati i presupposti per l'espansione di una vera e funzionale azione di tutela rivolta ai lavoratori e lavoratrici delle imprese artigiane e rappresenta una ulteriore occasione per sviluppare nuovi strumenti e nuove iniziative da parte delle organizzazioni dei lavoratori e delle strutture pubbliche che si occupano di prevenzione.

L'Accordo tenendo in considerazione le esperienze di relazioni sindacali realizzate in materia di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro ne ha sostituito uno precedente del 3 settembre 1996; infatti vorrei ricordare che l'RLST non è una novità del DLgs 81/2008: infatti già con il DLgs 626 del 94 era individuata questa figura della prevenzione per le aziende dove non era eletto il RLS aziendale, ma le difficoltà di regolamentazione e forse anche una non pronta attenzione alla problematica, non consentirono la sua attivazione.

Le parti con l'accordo del settembre 2011 assumono la sicurezza come una problematica da affrontare in comune, definendo azioni, strumenti e modalità di intervento, che non si rivolgono solo alla tutela primaria dei lavoratori, ma puntano attraverso azioni di verifica e di consultazione, a fornire informazioni e sollecitano gli organismi della bilateralità a fornire sostegno alle imprese in tema di formazione dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Insomma puntano a sostenere più complessivamente la funzione dei RLST con azioni volte alla cultura della sicurezza, affermando che le politiche di prevenzione hanno un incipit operativo che risiede

nella bilateralità, i cui componenti svolgono da un lato una attività di supporto agli RLST e nella proposizione dei programmi di attività, dall'altro si attiva un interscambio e collaborazione con gli Enti di controllo e di gestione della politiche della prevenzione.

Naturalmente, alla luce della sua funzione e poter svolgere adeguatamente le funzioni previste, il RLST è chiamato ad una formazione specifica, oltre a quella già prevista dal D.Lgs. 81/2008 per tutti i lavoratori, concernente i rischi specifici delle imprese di cui il RLST si occupa.

Oltre alla formazione prevista dagli Accordi Interconfederali, gli RLS T sono impegnati ad un costante aggiornamento, più elevato rispetto agli obblighi di legge, in quanto intervenendo su più settori è assolutamente necessaria la conoscenza di norme generali ma anche specifiche.

In tal senso l'RLST viene supportato da adeguati strumenti di supporto informativo e può accedere facilmente e in modo mirato alle diverse fonti informative e a documentazione specifica, aggiornata e fruibile.

Vorrei evidenziare che a ciò si aggiunge un impegno costante all'autoformazione e ricerca, nonché alla partecipazione alle occasioni di aggiornamento proposte anche da USL, Regione Toscana ed istituti per la sicurezza.

Il compito dell'RLS T è quello, in primis, di farsi **portavoce dei lavoratori**, per tutte le questioni che hanno a che fare con la sicurezza sul lavoro e sulla salute, agendo per la prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro.

Tale obiettivo viene perseguito avendo accesso ai luoghi di lavoro delle imprese nell'area di cui è riferimento, secondo precise procedure

- viene consultato sul documento della **valutazione dei rischi dei luoghi di lavoro**
- viene consultato dal datore di lavoro in merito alla **designazione del l'addetto antincendio, del primo soccorso e del medico competente**,
- si occupa, in concerto con gli altri interessati, dell'organizzazione della formazione dei dipendenti in materia di sicurezza e salute sul lavoro,
- visita i luoghi di lavoro, si incontra con i lavoratori e produce specifiche osservazioni,
- informa il datore di lavoro dei problemi riscontrati durante le sue ispezioni,
- se le misure di sicurezza prese dal datore di lavoro per eliminare i rischi riscontrati non gli sembrano idonee può fare ricorso alle autorità competenti.

Inoltre **accede** al registro degli infortuni sul lavoro e ai registri di esposizione agli agenti cancerogeni, nei casi di esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni.

Come si vede un impegno concreto e condiviso che investe il ruolo dei RLST che,



all'interno dell'azienda, sono chiamati a lavorare assieme al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, costituendo anche un vero aiuto alle piccole imprese nel settore dell'artigianato.

Penso che il RLS T potrebbe assolvere nel territorio dove opera anche ad un ruolo di rapporto, di prima informazione e di coordinamento dei RLS presenti nelle aziende.

Ritengo sia interessante evidenziare la consistenza di questa attività in Toscana.

Le aziende iscritte al dicembre 2013 in Toscana sono **15.620** per un totale di **61.308** lavoratori per i quali viene effettuato il versamento.

Dai dati risulta evidente la problematicità derivante dalle dimensioni aziendali.

Le Aziende	da 1 a 5 lavoratori	sono pari al 79%
	da 6 a 10 lavoratori	sono pari al 13%
	da 11 a 15 lavoratori	sono pari al 5%
	da 15 e oltre	sono pari al 3%

E' inoltre interessante, in base ai contratti applicati, evidenziare l'incidenza di adesione dei settori merceologici:

meccanica	42%	legno lapidei	8%
tessile pelle abbigliamento	18%	alimentare	8%
servizi	18%	vari	6%

Gli RLST che operano in Toscana in ragione della quantità delle aziende iscritte e quindi dell'attività richiesta e/o programmata nei territori dai RLST e dalle OPTA sono in totale 29 impegnati nelle diverse province a part time (14) e a tempo pieno (15).

In ultimo occorre ricordare che questo sistema ha le condizioni di funzionare in forza dell'art 52 del DLgs 81/08, là dove è previsto che

ogni azienda versi una quota per ogni lavoratore all'ente bilaterale costituito di riferimento contrattuale, e ciò costituisce l'unico canale di finanziamento delle attività: ciò consente al CPRA di definire le modalità di utilizzo e gestione delle risorse per organizzare e sostenere l'attività dei RLST mettendoli a disposizione delle piccole imprese, nonché in direzione della formazione dei R.L.S.T. Per concludere vista l'esperienza di circa 3 anni, mi sento di affermare, anche con le luci ed le ombre nella attività pratica come descritto dai RLST, che con gli RLS T si è adottata una nuova strategia che porta risultati e dimostra che è possibile migliorare le condizioni di lavoro e le tutele relative a salute e sicurezza, ma è evidente che la strada da fare è ancora molta e che si può, anzi si deve, migliorare per ridurre fortemente l'incidenza degli infortuni e il progredire delle malattie professionali.

Roberto Bardi

Coord. Dip. Salute e Sicurezza sul lavoro della CGIL Toscana





Il contributo dei RLST

RLST e agricoltura nelle province di Firenze e Prato

Con il rinnovo del CTL per gli operai agricoli, forestali e semenzieri di Firenze e Prato del 13 novembre 2012 l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Firenze e l'Unione Pratese degli Agricoltori, la Federazione Interprovinciale Coldiretti e la Confederazione Italiana Agricoltori (C.I.A.) e la FLAI -CGIL, FAI-CISL e UILA-UIL di Firenze e Prato hanno convenuto di introdurre un nuovo articolo relativo al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (documento n° 11), prevedendo l'istituzione di un RLST per le aziende agricole del territorio che sono iscritte e versano il contributo al fondo FIMI (Fondo Integrativo Malattie e Infortuni) prevedendo anche la quota di partecipazione al servizio per coprire le spese della nuova figura.

In questa maniera da aprile 2013 si è insediata la prima persona ad occuparsi in fase sperimentale di questo settore, per poter verificare le necessità e le potenzialità della struttura. Il bacino di utenza è di circa 800 aziende che versano i contributi al fondo FIMI su complessive 1200 aziende iscritte alla camera di commercio, aziende quindi che hanno dipendenti a tempo indeterminato (OTI) oppure si avvalgono di lavoratori stagionali (OTD). Nel numero complessivo delle aziende ci sono anche quelle che comunque hanno l'RLS interno.

Lo scopo fondamentale di questa struttura è capire in modo più articolato le esigenze del settore, caratterizzato da un numero di infortuni sul lavoro molto elevato, da una forte parcellizzazione delle aziende, tipologie di lavoro molto particolari e da rapporti di lavoro estremamente flessibili, con una presenza massiccia di lavoratori stagionali e anche di lavoratori stranieri. Poi si tratta anche di valutare anche il numero di aziende interessate a questa struttura (tolte quindi le aziende con RLS interno) e quindi verificare la sostenibilità economica dell'esperienza.

Anche se in fase di sottoscrizione dell'accordo erano emerse delle diversità di vedute da parte delle associazioni datoriali sull'istituzione di questa figura, in seguito la collaborazione è stata la più ampia possibile con le associazioni stesse che si sono impegnate per facilitare il contatto con le loro aziende associate e l'RLST.

La fase iniziale del lavoro è stata quella di far girare l'informazione sulla nuova struttura e poi

di contatto con le aziende e di sopralluogo nelle stesse. Il primo impatto non è stato semplice, data la presenza di situazioni molto variegate, con presenza quindi di aziende ben attrezzate e organizzate a di realtà in qualche caso prive di conoscenze minime della normativa sulla sicurezza.

Va comunque detto che in genere le attrezzature, soprattutto trattori, ma anche le attrezzature per lavorare i campi, sono a norma, perché le riparazioni non vengono fatte in azienda ma quasi sempre presso officine specializzate che hanno tutto l'interesse di fare gli interventi di messa a norma, e se in mezzi non sono a norma c'è la consapevolezza da parte del datore di lavoro del problema. Altro difficoltà non indifferente è che nelle aziende agricole non tutte le strutture sono insieme facilmente visitabili. Spesso le aziende hanno più unità sul territorio dislocate molto distanti tra loro.

Il rapporto con i lavoratori è per ora buono, la figura viene vista positivamente, non ci sono ostacoli da parte dell'azienda a far parlare l'RLST con i lavoratori anche senza la presenza del titolare. Resta il fatto che spesso i lavoratori non sono in azienda durante il sopralluogo (perché verranno assunti per altre fasi lavorative), e comunque non è quasi mai possibile parlare con tutti. Tralasciando i vendemmiatori: in genere non si fanno sopralluoghi durante la vendemmia, nessun datore di lavoro ha molta voglia a perdere una mezza giornata di lavoro in una fase così delicata per l'azienda, quando è stato possibile l'incontro con i lavoratori è stato una pura formalità limitatasi ai convenevoli o poco più.

Il rapporto con le aziende invece è stato generalmente buono, in quanto la figura dell'RLST è stata vista più come un consulente che come un rappresentante dei lavoratori. Questo rende più semplice il rapporto con il datore di lavoro e le varie raccomandazioni vengono recepite con maggiore attenzione. Non sempre poi vengono messe in pratica perché i costi sono ritenuti troppo alti e non compatibili con le risorse a disposizione in azienda. Questo è chiaramente un limite all'operato dell'RLST, che in genere non ricorre ad azioni coercitive che comunque non gli competono, ma resta il fatto che il più delle volte viene trasmesso con chiarezza il

messaggio della pericolosità di alcune situazioni e dei rischi che si corrono a non mettere a posto, rischi non solo di possibili infortuni ma anche economici, con pesanti sanzioni, e penali. Spesso il risultato è che certe attrezzature non in regola non vengano più utilizzate o almeno in modo molto marginale o addirittura accantonate. Ovviamente il problema della sicurezza sul lavoro è visto dal datore di lavoro prima di tutto come un costo e non un investimento, e in genere mettersi a norma è comunque un costo molto elevato soprattutto se in precedenza non si sono effettuati tutti i passaggi dovuti, inoltre in molte datori di lavoro c'è la convinzione che si trattino solo di formalità burocratiche alquanto costose.

Importante è stato anche il ruolo dei tecnici e degli studi tecnici che si occupano di sicurezza sul lavoro e collaborano con le aziende a redigere i DVR: dopo aver superato la legittima diffidenza iniziale si sono istaurati degli ottimi rapporti di collaborazione, con la convinzione insieme il lavoro di persuasione e convincimento fosse più efficace. Laddove poi è stato possibile fare sopralluoghi insieme all'interno delle aziende è evidente che è più facile vedere le problematiche e più semplice fare pressione sul datore di lavoro per fargli ottemperare ai suoi doveri.

I rapporti poi con gli enti istituzionali che si occupano di sicurezza sul lavoro ha funzionato abbastanza. La collaborazione con le tre ASL competenti territorialmente è buona, in alcuni casi ottimo. Uno dei problemi riscontrati è poi che la quantità di enti pubblici che possono effettuare sopralluoghi in un'azienda con competenza su materie molto diverse ma che possono coinvolgere in varia maniera marginale anche su questioni relative alla sicurezza del lavoro è molto elevata, a volte la stessa ASL con funzionari diversi interviene su igiene alimentare, su sicurezza del lavoro. A volte è difficile far capire che se c'è stato un controllo ASL sulla sicurezza alimentare e non ci sono state prescrizioni non vuol dire che il giunto cardanico non protetto sia comunque a norma!

Ad oggi il dato confortante è che dal mese di maggio una seconda figura ha affiancato il primo RLST

Fabio Giovannuzzi
RLST Agricoltura

L'esperienza di un RLST a Firenze

La figura del rappresentante dei lavoratori alla sicurezza in ambito territoriale prevista dal D.Lgs 81/2008 nella nostra regione posso affermare che è una bella realtà. Negli ultimi 2 anni ho conosciuto oltre 1200 lavoratori e 350 piccoli imprenditori di aziende artigiane del manifatturiero e dei servizi che pur dentro ad una crisi congiunturale economica e sociale cercano di reagire e di stare al passo con il tempo dato.

Lo stato della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro in queste realtà offre luci e ombre, non sempre è legato alla capacità di spesa aziendale, e troppe volte si cerca di

fare il minimo indispensabile perché la Legge lo richiede e non si vuole incorrere in sanzioni oppure i committenti chiedono standard e procedure di sicurezza adeguate.

Discorso a parte per tutto il comparto delle pelletterie gestite da imprenditori cinesi che richiedono strumenti e mezzi di prevenzione non sempre per noi disponibili in termini di accessibilità dovute alla mancanza del versamento previsto dalla contrattazione collettiva all'Ente Bilaterale. Siamo di fronte ad un fenomeno da tempo conosciuto ma sempre tollerato da quasi tutti, che necessità di una azione mirata

sia alla repressione, sia alla responsabilizzazione dei fornitori, committenti, consumatori e dei proprietari dei capannoni, in questo caso una azione persistente di contrasto alle illegalità e di messa in sicurezza di quei luoghi di lavoro, come quella deliberata dalla Regione Toscana darà i suoi frutti.

Se coinvolti nel progetto come RLST daremo volentieri il nostro contributo.

A Firenze grazie ad un accordo tra le associazioni artigiane e organizzazioni sindacali dell'organismo paritetico territoriale, oltre alla normale attività di sopralluogo



luogo nelle aziende e gli incontri con i lavoratori, come RLST siamo presenti anche sulla formazione sia dei lavoratori che degli RSPP che di norma sono gli stessi datori di lavoro della aziende artigiane, partecipando con una nostra comunicazione in merito al ruolo degli organismi paritetici e della figura del RLST ai corsi obbligatori previsti dall'accordo Stato/Regione che sono organizzati dalle agenzie formative.

Questo non solo per rispondere all'obbligo previsto dall'articolo 18 comma 12 del D.Lgs 81/08, ma anche per avere una occasione importante di confronto oltre il ruolo assegnato ad ognuno dei presenti nella filiera della sicurezza.

Non sempre si trova interesse e disponibilità ad alzare l'asticella del confronto in merito alla sicurezza, la risposta più frequente è "abbiamo sempre fatto così" oppure "ma c'è bisogno di tutti questi fogli?" non cogliendo che lavorare in sicurezza prima di tutto, non è una virtù solo di predisposizione soggettiva, ma interesse di tutti e comprendere che non sono il numero delle pagine o la grafica del

dvr che fanno la qualità, ma la condivisione insieme a tutti gli attori della prevenzione delle problematiche rispetto alla sicurezza come fattore di competitività della stessa azienda e di maggiore sicurezza per i lavoratori.

Un sistema che funzioni deve vedere tutti i soggetti fare la propria parte, non sempre avviene, il rapporto con il medico competente è inesistente se non al momento di un infortunio, malattia professionale o riunione periodica quando prevista/richiesta. Sarebbe necessaria una maggiore integrazione in termini di governance tra il MC, RLST, i dipartimenti sicurezza e prevenzione della Asl e Inail in merito alla prevenzione, considerata anche la continua crescita delle MP a partire da quelle dell'apparato muscolo scheletrico dovute a sovraccarico biomeccanico e le neoplasie che sono in costante aumento. Quando insieme si intraprende un percorso, il meglio viene da sé, se tutti facciamo bene la nostra parte saremo protagonisti una azione di maggior tutela dei lavoratori e del sistema delle imprese.

luogo nelle aziende e gli incontri con i

lavoratori, come RLST siamo presenti anche sulla formazione sia dei lavoratori che degli RSPP che di norma sono gli stessi datori di lavoro della aziende artigiane, partecipando con una nostra comunicazione in merito al ruolo degli organismi paritetici e della figura del RLST ai corsi obbligatori previsti dall'accordo Stato/Regione che sono organizzati dalle agenzie formative.

Questo non solo per rispondere all'obbligo previsto dall'articolo 18 comma 12 del D.Lgs 81/08, ma anche per avere una occasione importante di confronto oltre il ruolo assegnato ad ognuno dei presenti nella filiera della sicurezza.

Non sempre si trova interesse e disponibilità ad alzare l'asticella del confronto in merito alla sicurezza, la risposta più frequente è "abbiamo sempre fatto così" oppure "ma c'è bisogno di tutti questi fogli?" non cogliendo che lavorare in sicurezza prima di tutto, non è una virtù solo di predisposizione

Massimo Falorni
RLST Opa Firenze

L'operato dei RLST della provincia di Lucca.

In merito alla attività da me iniziata come RLST nella provincia di Lucca ed in particolare nei comuni di Camaiore, Pietrasanta e Seravezza tengo a precisare quanto di seguito esposto.

Le aziende del settore legno\ lapideo visitate, vista la recente nomina ad RLST, sono ancora un numero troppo esiguo per essere un campione rappresentativo.

Tuttavia, come è d'uopo, vi è la necessità di esprimere un parere, in merito alla situazione che si va delineando, anche dai primi contatti con i diversi datori di lavoro e consulenti della sicurezza.

Per quanto riguarda la conoscenza degli obblighi normativi che il decreto n.81 pone in essere c'è una generale mancanza di conoscenza specifica da parte dei datori di lavoro in merito agli articoli relativi alla figura del RLS aziendale, RLST, RLS di sito ed all'art.51 riguardante il sistema della bilateralità. Ciò determina una diffusa diffidenza nel rapporto di collaborazione tra il RLST e le imprese, le quali demandano ai vari consulenti della sicurezza tutti gli oneri relativi agli adempimenti formali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questo stato delle cose mette in crisi un proficuo rapporto di collaborazione tra i vari attori che gravitano in questo mondo determinando la quasi totale mancanza di collaborazione tra medico competente, RLST, RSPP e datore di lavoro, anche e soprattutto in fase di elaborazione del documento di valutazione rischi.

Per quanto riguarda il comparto in oggetto, vi è inoltre da sottolineare la totale mancanza di conoscenza dell'accordo del 13 settembre 2011 in merito alla modalità di designazione od elezione della figura del RLS aziendale nelle aziende con meno di quindici dipendenti. Riguar-

do a tale problematica, sembra vi sia anche una scarsa informazione delle associazioni di categoria e dei consulenti della sicurezza verso le aziende stesse, per un corretto iter nella procedura di designazione di questa figura.

Là dove vi è una netta opposizione a stabilire una qualsiasi forma di collaborazione con il RLST, in quanto i consulenti della sicurezza suggeriscono ai datori di lavoro di nominare un RLS aziendale in deroga all'accordo del 13 settembre 2011, riscontriamo le criticità maggiori dovute alla natura stessa dell'accordo che non prevede sanzioni economiche. per il mancato rispetto, demandando semmai il tutto alla possibilità non accesso ai fondi per la formazione per tali aziende. Aziende che dal canto loro, una volta cessata l'attività del COPAM, hanno molte difficoltà nella reperibilità delle informazioni riguardanti i corsi obbligatori per legge ed i fondi ad essi associati.

In generale possiamo dire che, a differenza delle imprese del settore industriale, più e meglio strutturate sia dal punto di vista sindacale che da quello della applicazione di un sistema di controllo e verifica continua delle problematiche inerenti la sicurezza, e i due aspetti non a caso vanno di pari passo, il settore in oggetto si trova ancora in una situazione meno evoluta rispetto al primo.

Se poi andiamo ad analizzare il numero delle imprese iscritte al CNA, il numero degli RLST, ed il numero complessivo degli addetti, l'attività di supporto alle imprese svolta dagli RLST risulta complessa da gestire.

A fronte di 1639 imprese iscritte nell'anno 2013, per un totale di 5999 dipendenti nella provincia di Lucca, il numero degli

RLST è di tre, uno per la zona della Garfagnana, uno per quella di Lucca ed uno per la restante parte della Versilia. Considerando poi il fatto che per un proficuo rapporto di collaborazione ogni RLST dovrebbe visitare le aziende una o più volte all'anno e vista la difficoltà di collaborazione, almeno nelle fasi iniziali, da tale rapporto si evince un numero di RLST poco efficace a tale scopo.

In conclusione possiamo affermare che il sistema della bilateralità istituito a livello nazionale potrebbe risultare più efficace se vi fosse un aumento delle risorse per la formazione dei datori di lavoro, il potenziamento della struttura degli RLST e se si pensasse ad un sistema di accesso al credito agevolato, per far fronte ai problemi della reperibilità delle risorse per le piccole e medie imprese, tale da vincolare questi soggetti ad un rapporto continuativo e collaborativo in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Massimo Sarti Magi
RLST provincia di Lucca



L'esperienza di un RLST in provincia di Livorno

Per la sicurezza sui luoghi di lavoro sono importanti tutte le figure richiamate dal DLgs 81/08, nessuna può essere autosufficiente e nessuna può escludere l'altra. Più sarà un lavoro di squadra più sarà possibile raggiungere il più basso indice di infortuni, il rispetto delle normative ambientali e meno malattie professionali. Datori di lavoro (questi sempre responsabili della sicurezza nei luoghi di lavoro), il Servizio di Prevenzione e Protezione, lavoratori, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, medici competenti, costruttori, oltre che lavorare di concerto hanno la necessità di un'adeguata e continua formazione, perché nel campo della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro non è ammessa ignoranza ed incapacità per la salvaguardia dei lavoratori e delle aziende stesse.

Ogni ruolo, pertanto, deve dare il proprio contributo, meglio se privo di retaggi ideologici che possono contrapporre le figure sopra citate. Dare al RLS la massima agibilità e accessibilità nei luoghi di lavoro ed alle informazioni che riguardano la sicurezza, coinvolgerlo alla stesura del DVR (documento valutazione di rischio),

metterlo in condizione di dialogare con i lavoratori, consentirgli una formazione oltre l'obbligatoria di legge, è prassi che produce certamente risultati positivi.

Non è teoria bensì esperienze concrete: il più basso indice di infortuni, di malattie professionali, incidenti ambientali si verifica proprio nelle realtà in cui i rapporti tra i soggetti dell'organizzazione aziendale sono collaborativi e concertativi, certamente ognuno con le proprie caratteristiche e responsabilità. Il RLST (il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale) non si discosta, come caratteristiche, molto dal RLS aziendale ma ha più ostacoli e difficoltà: non conosce l'azienda come un RLS diretto, non è presente come il RLS aziendale, non ha un contatto continuo con i lavoratori, ha difficoltà di incontrare chi redige il DVR (spesso è un consulente esterno) ed il medico competente. Raramente viene coinvolto alla preparazione in itinere del DVR, viene visto, dai datori di lavoro, come una sorta di obbligo burocratico da adempiere.

Per la mia esperienza personale posso dire che la formazione del RLST è fatta con criterio e più che adeguata (spesso gli

RLST sono ex RLS che hanno maturato esperienza in campo). C'è da lavorare sugli aspetti che ho richiamato sopra, creando occasioni di incontro e pre visite nelle aziende, pianificare incontri con i lavoratori. Non sfugge il fatto che la maggior parte delle aziende che fanno ricorso al RLST sono di piccole dimensioni, diverse a conduzione familiare, in difficoltà economiche (stante la crisi). Tra i punti che deve tenere presente un RLST è anche questo: interagire con pazienza e capacità di ascolto in prima battuta con i datori di lavoro di queste piccole realtà, che spesso sono alla pari dei lavoratori. E per questo occorrerebbero più ore a disposizione!

Stefano Santini
RLST Livorno

L'esperienza di RLS T a Pistoia

Quando è iniziata l'attività di RLST, nel 2010, insieme con i coordinatori OPTA Sergio Bertocci (CNA) e Marco Ballati (CGIL), ci siamo chiesti: in quale direzione ci dovessimo muovere, visto il nostro ruolo "pionieristico" nel settore dell'artigianato. Abbiamo condiviso la necessità di aprire un tavolo con il PISLL e decidere insieme il modus operandi del RLST; si trattava di concretizzare, rendere operativo, l'art 50 del D.Lgs. 81.

Abbiamo stabilito che l'attività del RLST si doveva svolgere in azienda e non in una

sede, come ipotizzato in un primo momento. I settori in cui concentrare il lavoro sono stati concordati con PISLL, alla luce degli infortuni riscontrati dall'osservatorio provinciale.

La volontà, condivisa dal tavolo, era quella di far lavorare il RLST, in modo che non risultasse per le aziende un ulteriore adempimento burocratico ma fosse una possibilità di cambiamento per quanto riguarda l'approccio, la gestione, l'applicazione della sicurezza nei luoghi di lavoro. L'ambizione era e rimane quella di responsabilizzare il

datore di lavoro ed i lavoratori in materia di sicurezza, renderli protagonisti attivi della valutazione dei rischi e fare in modo che le buone prassi, troppo spesso riportate solamente nei documenti, trovassero vera e concreta applicazione.

Per fare questo era necessario legare l'attività RLST a quella dell'OPTA, superando il rapporto indicato dal decreto. Con i coordinatori abbiamo redatto un regolamento OPTA che definisce l'attività del RLST mantenendo come punto fermo lo svolgimento della sua attività in azienda, unico luogo dove firma il DVR. Abbiamo ritenuto necessario impostare l'attività non sul numero di aziende visitate ma sul risultato che si riusciva ad ottenere in quelle aziende, in termini di cambiamento comportamentale. Risulta ovvio che avendo questo obiettivo, nella stessa azienda si rendeva necessaria più di una visita; questo tipo di lavoro è stato condiviso in pieno dal PISLL, che ha gestito la firma dell'RLST sul DVR per la data certa, con la giusta elasticità, rendendosi conto dell'impossibilità di un'unica persona di raggiungere 2000 aziende, se punta ad un cambiamento e non solo a mettere una firma sul DVR.

Dei problemi con le altre figure della prevenzione ne ho già parlato in molte occasioni congressuali. Per consulenti e medici, il RLST ha rappresentato una novità con la quale rapportarsi, anche se molti ancora oggi continuano ad ignorarlo. Questa precisa volontà di escludere RLST,





da parte di alcuni consulenti e medici, mette in difficoltà l'azienda, unica a pagare le eventuali sanzioni derivanti da questo tipo di comportamento. La mancata consultazione del RLST avviene quasi sempre non per volontà dell'azienda ma per scelta del consulente, a cui il datore di lavoro con massima fiducia "delega" la sicurezza. Questa situazione riscontrata in moltissime aziende, ed ancora oggi presente, er conferma di come fosse fondamentale rendere protagonista della sicurezza soprattutto il datore di lavoro, escluso dal processo di valutazione rischi e dalla sicurezza in generale, con il risultato che diventa più facile vendergli di tutto, anche l'aggiornamento obbligatorio dell'antincendio "altrimenti sanzionato". Oppure gli si può far credere che il medico effettua le visite in ambulatorio senza visitare l'azienda etc.

Per fare questo ulteriore passo, abbiamo avviato un lavoro con PISLL sulle procedure standardizzate, in modo da renderle più fruibili dai diretti interessati e togliere metodologie di valutazione inappropriate, quando addirittura valutazioni inutili; vedi il rumore per gli acconciatori. Abbiamo limitato l'ingegnerizzazione delle valutazioni evitando l'applicazione di fogli di calcolo, tipo OCRA, nel settore degli acconciatori ma arrivando ad un buon risultato, per questo tipo di valutazione, partendo dall'esperienza diretta dei datori di lavoro presenti al tavolo. I datori di lavoro, in particolare H.M., hanno realizzato uno schema grazie al quale è possibile raccogliere i dati necessari per la valutazione dei movimenti ripetitivi, capire inoltre in quale fascia di rischio ci troviamo, e quali azioni correttive intraprendere per riportare il rischio residuo in fascia bassa.

Questo lavoro per gli acconciatori è stato adottato dalla categoria a livello europeo, mentre l'altro lavoro sulle standardizzate per i panificatori è stato preso a riferimento dall'agenzia europea OIRA. Penso che siano risultati positivi e soddisfacenti per chi ci ha lavorato, segno che l'idea di lavoro messa in piedi da Bertocci e Ballati andava nella

direzione giusta e ancora oggi continua a produrre risultati; vedi gli ultimi modelli per le estetiste e le autofficine. Con questo metodo di lavoro abbiamo realizzato anche la preventiva consultazione del RLST per quanto riguarda la metodologia utilizzata per la pesatura del rischio, che non sostituisce la successiva consultazione in azienda, ma crea una base comune sulla quale muoversi, visto che senza questo strumento, si partiva dalla posizione del consulente, che voleva misurare il rumore ogni 4 anni e il sottoscritto che non riteneva questo rischio presente nel comparto acconciatori.

Ad oggi fare un bilancio dell'attività di territoriale è difficile. La differenza la fanno sempre i miei interlocutori; se trovi persone sensibili alla materia che ne capiscono l'importanza, la portata, le ripercussioni anche in termini economici che ha per la loro azienda, riesci a fare molto e come RLST sei preso in considerazione ed apprezzato per il tuo contributo, altrimenti se ti interfacci con personaggi miopi, ottusi, drammaticamente superficiali, sei visto come inutile e l'ennesima perdita di tempo. Nei confronti di questi soggetti che, a mio modo di vedere, rappresentano solo un danno per le rispettive categorie e l'intera società, dobbiamo portare avanti una battaglia trasversale alle sigle e all'appartenenza, ma che abbia come denominatore comune la civiltà.

Concludo con il resoconto di una visita in azienda effettuata stamani: idraulico con 2 dipendenti; RSPD esterno (consulente), DVR redatto da altro consulente (coordinatore della sicurezza di cantiere che vedendo il POS gli ha chiesto se aveva il DVR, alla risposta negativa dell'azienda si è proposto di farglielo), formazione effettuata da altro consulente, e siamo a 3, quest'ultimo gli aveva segnalato l'obbligo di aggiornamento antincendio triennale, altrimenti sanzionato; ma se lo fai annuale è meglio! (alla modica cifra di 240 euro). Il medico effettua le visite annualmente. Prendo il DVR standardizzato e vedo ovviamente barrata la voce rumore, gli chiedo la misura

del rumore, il datore di lavoro mi risponde che tutti, i 3 consulenti e il medico, gli hanno detto che non serve; lo invito a riflettere e cerco di spiegargli che senza misura o valutazione rumore fatta con banca dati (Portale Agenti Fisici), non è in grado di scegliere i DPI opportuni e il medico come può sapere se l'audiometria la deve fare oppure no? Mi risponde che il medico "quei fogli non li legge tanto non servono a niente" e lui è in grado di stabilire le visite mediche in base alla sua esperienza.

Capite bene che trovarmi solo contro 3 consulenti e un medico e pretendere che l'azienda si fidi di "uno del sindacato" è difficile; mi viene in soccorso lo sportello ASL per il supporto alle piccole e medie imprese. Numero e mail del servizio PISLL, indicati subito all'azienda invitandola a riscontrare tutto quello che gli avevo segnalato, perché il rumore era solo uno dei vari problemi contenuti nella pseudo-valutazione.

Fortunatamente con alcuni consulenti e medici i rapporti sono ottimi e abbiamo realizzato in diverse aziende interventi anche considerevoli per migliorare le condizioni generali di sicurezza per chi ci lavora, grazie anche alla collaborazione con il PISLL che, riscontrando il rispetto degli impegni presi e verbalizzati con art 35, ha svolto un ruolo di controllo e supervisione dei vari step.

Mi auguro che l'attività del RLST potrà svilupparsi nell'ottica di far crescere la consapevolezza dei datori di lavoro e dei lavoratori nei riguardi della sicurezza, avere ancora più mezzi per percorrere questa strada, unica possibilità per stringere in mano un risultato concreto, in ambito sicurezza, che non si raggiunge a colpi di decreti legge. Spero che il mio lavoro non si limiti ad un adempimento formale, modulistico, cartaceo ma sia pienamente operativo e mirato ad un cambiamento, delle cattive abitudini per troppo tempo praticate.

Walter Fattori
RLST Pistoia

ASL - Medico Competente - RLST : dove farli incontrare?

Per chi opera quotidianamente sul territorio, in contatto con le aziende produttive di piccole e medie unità lavorative, è ormai pressante l'esigenza di una sede istituzionale d'interlocuzione fra i soggetti che monitorano la salute e sicurezza dei lavoratori nell'ambito del DLgs.81/2008. Il confronto periodico fra gli RLST e medico competente con la regia delle aziende sanitarie territoriali, aiuterebbe a monitorare meglio la salute delle persone che lavorano e vivono il territorio e contribuirebbe non solo alla prevenzione e quindi all'abbattimento dei costi sociali ed aziendali, ma soprattutto alla programmazione del fabbisogno formativo specifico dei lavoratori del singolo territorio.

Come ho sostenuto durante l'annuale iniziativa organizzata dal "Dipartimento della Prevenzione" della Regione Toscana a Firenze presso l'Auditorium del CTO, ritengo che sia necessario dotarsi di un Osservatorio Territoriale presso ogni azienda sanitaria locale, come sede operativa istituzionale che faciliti l'incontro fra i medici competenti ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale. Un luogo di incontro/confronto che aiuti tutti i soggetti coinvolti nella salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a conoscersi reciprocamente ed a scambiare informazioni ed elementi utili alla programmazione per la formazione e la prevenzione delle malattie professionali e degli infortu-

ni, specifico di ogni realtà territoriale. Il ruolo della ASL sarebbe fondamentale: l'auspicio sarebbe quello che convocasse e presiedesse una riunione periodica dell'Osservatorio Territoriale, che raccogliesse ed elaborasse le informazioni utili per le proprie attività in materia; intervenisse in qualità di soggetto istituzionale, per facilitare i rapporti fra gli attori principali della sicurezza che interloquiscono con i datori di lavoro e lavoratori. Conoscere la reale condizione di formazione e di salute dei lavoratori, sicuramente, è un passo in avanti sul versante della prevenzione.

Bahram Asghari
RLST Empolese-Valdelsa



L'esperienza di RLS T a Prato

A seguito degli avvenimenti del 1 dicembre 2013, l'incendio della ditta Teresa Moda con la morte di sette operai, le istituzioni hanno deciso di affrontare le problematiche legate all'imprenditoria cinese a Prato; ad oggi, una delle più attive è la Regione Toscana che ha avviato una serie di iniziative.

Nell'incontro del 16 giugno 2014, il responsabile del Progetto Regionale Sicurezza rivolto alle aziende, Renzo Berti ha richiamato davanti ad una platea di imprenditori cinesi i punti fondamentali dell'Azione promossa dalla Regione Toscana per garantire la sicurezza sul lavoro nelle aziende. Questi i punti fondamentali: da settembre 2014 saranno controllate 20 aziende a settimana, da novembre si passerà a regime con 50 aziende/settimana. Le aziende che verranno controllate prima saranno quelle di nuova apertura, sospettate di essere una riapertura di aziende precedentemente chiuse. Priorità nell'azione di controllo saranno i dormitori, le cucine, le bombole del gas, gli impianti elettrici fuori norma. Questo per la parte repressiva. Per quella propositiva invece si propone un Patto

Fiduciario con gli imprenditori cinesi che prevede:

L'individuazione certa del titolare dell'azienda con recapiti e reperibilità;

L'assistenza e il patrocinio da parte di associazioni di categoria per garantire maggior correttezza negli adempimenti fiscali e contributivi;

L'individuazione di un rappresentante alla sicurezza dei lavoratori.

E' a questo punto che avviene il coinvolgimento degli RLST, come possibili intermediari e facilitatori di questo Patto, ma quale è la situazione nelle aziende cinesi oggi?

Lavoro nero, Lavoro a cottimo (mancato rispetto del contratto di lavoro), Finto lavoro a tempo parziale (evasione fiscale e contributiva), Difficile individuazione del datore di lavoro (elevato l'uso di prestanome), Struttura organizzativa della sicurezza assente o aleatoria, Attestati di formazione ottenuti senza la frequentazione dei corsi (RSPP, Primo Soccorso, Antincendio Emergenze e Preposti), Riposo (sonno) e consumo dei pasti nel luogo di lavoro, Orario di lavoro dalle 14 alle 2 di notte e oltre (dipende dalla quantità di lavoro), Margini operativi ridotti all'osso (nelle confezioni).

Per iniziare ad affrontare queste tematiche ci vuole un gruppo interdisciplinare, dove ognuno per le sue competenze spieghi alle aziende quali sono le inadempienze, gli proponga le possibili soluzioni, le metta in guardia dai truffatori che consigliano scorciatoie. Il ruolo dell'RLST ha senso se non è solo, ma insieme all'RSPP (preferibilmente esterno) ai consulenti e ai commercialisti tutti insieme spingono per mettere in sicurezza l'azienda e per fargli rispettare le norme.

Bisogna andare in questa direzione altrimenti i controlli continueranno a chiudere le aziende inadempienti che non vorranno o non potranno adeguarsi, così invece quelle che resteranno daranno un contributo all'economia del territorio.

Le aziende che vorranno mettersi in regola avranno un valido contributo da parte dell'RLST in termini di collaborazione, di individuazione dei problemi, di ricerca delle soluzioni. Come già molti lavoratori e aziende italiane anche le aziende cinesi verificheranno che avere l'RLST nell'organizzazione della sicurezza innesca una spirale virtuosa e una rete di collaborazioni da cui tutti traggono vantaggi.

In questa direzione sta andando anche un importante esperimento, il Progetto ASCI che è stato sviluppato in ambito del Progetto Prato - Progetto Integrato per lo Sviluppo (PIS) dell'area pratese - che nasce su iniziativa della Regione Toscana per promuovere la cultura della legalità all'interno di imprese.

Sono stati formati una decina di borsisti, alcuni di madrelingua cinese, che hanno iniziato uno stage di alcuni mesi dove, in collaborazione con le associazioni di categoria, dei tecnici della sicurezza visitano le aziende che danno la loro disponibilità e tutti insieme cercano di creare i presupposti perché l'azienda sia in regola con le norme e sia sicura.

**Banoir Jamal
Iaccarino Stefano
Pirasi Giovanni**
RLST Prato



Rappresentanti dei lavoratori di sito del porto di Livorno : Relazione della attività 2009/2012 e 2013

Il sottoscritto Roberto Pupi, in qualità di RLSS del porto di Livorno e gli altri due RLSS , Scavo Massimiliano e Savi Maurizio, sin dalla nostra nomina abbiamo cercato di mettere al centro del nostro scopo gli obiettivi per cui era stato stilato il Protocollo regionale per la sicurezza nei porti .

Come RLSS del porto di Livorno abbiamo avuto da subito una forte collaborazione con gli ispettori ASL e con l'Ufficio Sicurezza della Autorità Portuale. Come prima cosa abbiamo convocato, in date diverse, tutti gli attori principali della sicurezza delle nostre imprese, cominciando

dai Datori di Lavoro fino agli RLS per rendere efficace l'attuazione della prevenzione in stretta collaborazione per l'interesse di tutti, dai Datori di Lavoro ai Lavoratori.

Con l'Autorità Portuale abbiamo collaborato alla composizione del nuovo Comitato di Igiene e Sicurezza (previsto dall'art.7 della Legge 84/1994) , in cui siamo invitati permanenti. Come attività in collaborazione con PISLL e Autorità Portuale, coinvolgendo le imprese interessate, abbiamo stilato una "Linea guida di procedure di sicurezza per le imprese che svolgono attività su navi Ro-Ro". Linea guida poi approvata in Comitato di Igiene e Sicurezza.

Come da Protocollo abbiamo collaborato al riordino delle attività di interferenza tra imprese sulle banchine pubbliche stilando un documento snello "DUVRI" da compilare ogni qualvolta sia necessario da parte delle imprese interessate. Anche questo poi approvato in Comitato di Igiene e Sicurezza. Abbiamo coordinato le riunioni periodiche con gli RLS del porto di Livorno con la tempistica trimestrale, nella quale si valuta il trimestre precedente e si programma il trimestre successivo attraverso le criticità che possono emergere.

Siamo stati coinvolti con continuità nei sopralluoghi degli ispettori USL coinvolgendo come



da Protocollo gli RLS delle imprese soggette a verifica.

In tutte le imprese abbiamo fatto sopralluoghi nei loro terminal e a bordo nave durante le loro attività.

Nei locali adibiti alle nostre attività abbiamo garantito la nostra presenza periodicamente in orari prefissati, dove tutti quanti potevano venire ad esporre le loro problematiche.

Ci siamo resi reperibili per ogni chiamata di emergenza, dove gli RLS potevano avere risposte immediate o il nostro supporto.

Abbiamo registrato e analizzato gli infortuni e i mancati infortuni coinvolgendo gli RLS delle imprese in cui si sono verificati.

Ci siamo resi disponibili e abbiamo partecipato a tutte le attività e iniziative legate alla sicurezza e alla formazione nel Porto di Livorno.

Ovviamente la nostra attività ha trovato delle difficoltà, più o meno superate: prima di tutto abbiamo avuto da parte di

tante imprese la difficoltà di farci conoscere e di fare conoscere il nostro intento. Eravamo visti come una sorta di ispettori, ma in realtà gli RLSS non sono che una sorta di sentinelle della sicurezza che, in collaborazione con tutti gli attori principali, cercano di tenere alta l'attenzione sulla sicurezza nell'interesse di tutti. Ad oggi solo una impresa non ha accettato il sopralluogo da parte nostra nei suoi terminal, non riconoscendo mai la figura degli RLSS.

Un'altra forte criticità del nostro porto sono le tante interferenze che si creano viste le diverse operatività di tante imprese, che con l'avvento del traffico delle navi da crociera non sono che aumentate. Tenuto conto che all'interno del porto ci sono strade pubbliche e no, le difficoltà aumentano. Per questo occorre il più presto possibile un piano regolatore che permetta di eliminare queste criticità.

Una altra criticità che sta venendo fuori in questi ultimi tempi è rappresentata dai carichi di lavoro sui singoli lavoratori. In tempo di

crisi gli imprenditori aumentano le rese per gli armatori aumentando di conseguenza i carichi di lavoro in modo esponenziale, aumentando le probabilità di infortuni.

Detto questo mi sento di affermare che il lavoro svolto dagli RLSS del porto di Livorno è stato un ottimo lavoro nell'interesse della comunità portuale (abbattimento del numero degli infortuni) ma la cosa più importante è che tra RLSS, con la forte collaborazione degli ispettori ASL e il personale dell'ufficio sicurezza della Autorità Portuale, e gli RLS delle imprese e gli RSPP, si è creata una forte sinergia che ha portato al raggiungimento di vari obiettivi, che poi venivano ufficializzati attraverso il Comitato di Igiene e Sicurezza. Esperienza che deve continuare.

Roberto Pupi

RLSS del porto di Livorno

RLST una risorsa da ottimizzare

Dopo questo mio primo anno trascorso come RLST edilizia per la provincia di Livorno è tempo di fare un primo bilancio, dal quale ripartire con le idee più chiare.

Vorrei evitare di fare un elenco di situazioni negative, e magari scaricare su altri le responsabilità per cui la figura del RLST/RLS non ha ancora quel ruolo centrale auspicato dai legislatori con l'introduzione del d.lgs. 81/2008, ma piuttosto dare un contributo.

Lo scenario nel quale gli RLST/RLS si trovano ad operare è abbastanza singolare e variegato, sindacati, istituzioni, organi di vigilanza, enti bilaterali, associazioni imprenditoriali, consulenti, ognuno di questi soggetti fornisce informazioni o opera controlli, quindi da una parte siamo bombardati di nozioni sulla sicurezza, navigando in internet ci sono centinaia e centinaia di siti specializzati, poi però nella pratica quotidiana del cantiere c'è una distanza abissale fra teoria e pratica.

Nelle piccole imprese del comparto edile, al momento la sicurezza è percepita come un "mucchio di scartoffie" (DVR, POS, PSC, PIMUS, obblighi formativi) da dover produrre a caro prezzo al fine di poter lavorare senza ricevere sanzioni.

La vera svolta la avremo se renderemo i documenti sopracitati come parte viva del lavoro quotidiano, imprese e lavoratori dovranno trovare in essi dei riferimenti essenziali dei veri e propri strumenti di lavoro, accessibili e comprensibili a tutti, le documentazioni vanno unite naturalmente a comportamenti responsabili di chi opera sul campo.

Mettendosi dalla parte del piccolo imprenditore è quasi impossibile districarsi in questo dedalo, idea immediata che ci facciamo confrontandoci con lavoratori e piccoli imprenditori, e quella si di un miglioramento rispetto agli anni passati delle condizioni di sicurezza, però un

miglioramento lento, rispetto al business creato da corsi di formazioni e consulenze per la redazione di documenti, che invece è decollato, quindi di fatto al momento la sicurezza appare un costo per chi rispetta le regole e non come un beneficio collettivo. Al momento un RLST può spostare poco questi equilibri perché si trova ad operare in solitudine, dovendosi affidare solo al proprio buon senso e alla propria iniziativa, e questo può portare ad enormi perdite di tempo e di risorse già all'osso, se magari si percorrono strade sbagliate in buona fede. Sarebbe auspicabile magari che gli RLST si presentassero nei luoghi di lavoro usando strumenti di verifica condivisi con gli organi di vigilanza e gli enti bilaterali, al fine

di individuare realmente le mancanze sulle quali intervenire rapidamente, ed a seguito di queste verifiche elaborare dei momenti informativi creati appositamente per la singola impresa.

Potrei anche sbagliarmi ma non valorizzando al meglio la figura dell'RLS/RLST si rischia di sprecare una risorsa fondamentale, che grazie alla sua prerogativa di essere sul campo può veramente incidere comunicando giornalmente con singoli o piccoli gruppi di lavoratori.

Proviamo a fare sistema fra tutti coloro che si occupano di sicurezza per arrivare all'obiettivo di creare ambienti di lavoro sani.

Stefano Maltini

RLST edilizia Livorno





Ruolo del RLS T nella provincia di Siena

Il ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza Territoriale così come recita il D.lgs 81/2008, nella provincia di Siena si è consolidato nel tempo. Infatti, nel territorio senese per tutti i settori dell'Artigianato, il RLST è attivo dal 1998. In questo lasso di tempo si è creata un'esperienza ed una rappresentanza diffusa e conosciuta da moltissime realtà produttive e da moltissimi lavoratori e lavoratrici. Il ruolo dell'RLST nelle micro imprese può, non solo ottemperare ad un preciso obbligo legislativo ma promuovere e migliorare la prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro senza grossi aggravati economici.

In funzione di questo, anche in provincia di Siena, da agosto 2014 il servizio RLST dell'artigianato è passato da una gestione provinciale legata alla OPTA/CIA (Cassa Integrazione Artigiana) alla CPRA Toscana. Questo passaggio ha comportato delle novità operative e un vero e proprio cambiamento di concetto e di visione del ruolo di RLST.

Nello specifico, siamo passati dall'obbligo di richiesta di questo servizio da parte delle aziende, all'obbligo da parte di queste ultime ad istituire il RLST in tutte le imprese che occupano fino a 15 addetti. Tuttavia in tali imprese, qualora siano stati eletti e regolarmente formati gli RLS interni, gli

stessi operano fino al termine del mandato e sono rieleggibili solo attraverso una procedura di rielezione concordata e definita dalle parti sociali.

Queste novità, sono determinate dal fatto che, con il passaggio alla gestione Regionale CPRA, viene applicato anche alle aziende della provincia di Siena l'accordo Nazionale del 13 settembre 2011 sottoscritto tra le organizzazioni datoriali artigiane Confartigianato, CNA, Casartigiani, Clai e le OO.SS Cgil, Cisl, Uil.

Tutto ciò ha provocato inizialmente malumori e contrattamenti con alcune aziende e alcuni consulenti che non conoscevano l'accordo suddetto e che ancora oggi faticano ad accettarlo. Ma proprio la sua applicazione ha permesso a noi RLST di monitorare decine di nuove aziende e scoprire che moltissime di queste non solo non avevano RLS nominato correttamente, ma avevano anche molte carenze documentali e formative.

Malgrado questo, si rileva che nelle realtà Artigiane Senesi, rispetto agli anni passati le malattie professionali e gli infortuni in generale sono diminuiti. Tuttavia nello specifico si constata che in settori come la metalmeccanica, la logistica, la pelletteria e la falegnameria, persistono ancora particolari rischi e casi di infortuni da tenere in

forte considerazione. Noi come RLST, grazie anche alla nuova modulistica dettagliata fornitaci dal CPRA, otteniamo una fotografia ancora più precisa della situazione aziendale. Così facendo monitoriamo e segnaliamo disfunzioni ed eventuali criticità, interagendo con tutti gli attori, in primis con il Medico competente. Concludendo, ci preme sottolineare che nella Provincia di Siena, il nostro ruolo è conosciuto ed apprezzato da moltissimi soggetti addetti ai lavori ma soprattutto dai lavoratori. Ciò è dimostrato dalle circa 400 aziende non artigiane che hanno richiesto il RLST.

Tuttavia, ancora dobbiamo e possiamo fare quel salto di qualità culturale definitivo. Purtroppo anche nel nostro territorio persiste diffidenza sul ruolo del RLST. Capita ancora di essere visti come soggetti estranei alla ditta che possono solo portare problemi. Invece siamo convinti che tutti i soggetti devono operare affinché questa opportunità venga compresa come proficua collaborazione qualificata che porta solo aspetti positivi come indicato anche dal legislatore

**Cesare De Sanctis,
Pietro Cassella e Andrea Berni,
RLST Artigianato Siena**

Proposte di miglioramento

Ruolo del RLST : criticità' e proposte migliorative

Sulla base di incontri e confronti con RLST del settore artigianato ed edilizia sono state evidenziate alcune criticità riferite dagli stessi rappresentanti: proviamo ad elencarne alcune.

Al primo posto è stata individuata da parte degli RLST consultati la difficoltà a conoscere e a farsi riconoscere dai lavoratori delle numerose ditte (spesso oltre 300) di cui gli RLST sono designati dagli organismi bilaterali rappresentanti. Basta pensare che a livello regionale risulta che i 29 RLST nominati nel comparto artigianale dovrebbero essere in grado di coprire i bisogni di 61.308 lavoratori presenti in 15.620 aziende.

L'essere rappresentanti in un comparto disomogeneo come quello dell'artigianato rappresenta inoltre una ulteriore difficoltà, anche conoscitiva e tecnica per l'RLST, nel conoscere e affrontare le varie problematiche specifiche nei diversi ambienti di lavoro.

Spesso la eccessiva numerosità delle ditte, di cui l'RLST è rappresentante, non corrisponde peraltro ad un numero sufficiente di ore da dedicare a tutte quelle attività previste nel contratto economico con gli Enti Bilaterali e dalla normativa di riferimento (D.lgs 81/08 e s.m.): partecipare

al processo della valutazione dei rischi, comunicarne i risultati ai lavoratori e promuovere il necessario feed back con i lavoratori, comunicare con il medico competente e l'RSPP, partecipare in maniera attiva alla riunione periodica, valutare tutta la documentazione a disposizione, contribuire con proposte alla formazione dei lavoratori, scelta DPI, organizzazione P.S. etc.

E' spesso riferita dai RLST infine una ulteriore criticità nel trovare tempi e modi per la necessaria programmazione delle attività di cui sopra soprattutto quando deve essere fatta previo accordo con l'Ente bilaterale e in assenza di alcun supporto amministrativo.

Le criticità maggiori sono tuttavia percepite dai RLST relativamente alla assenza/scarsità di comunicazione con i vari soggetti e in particolare con i lavoratori che dovrebbero rappresentare. Appare infatti spesso insormontabile la difficoltà ad avere adeguati spazi e tempi per ascoltare i lavoratori ed organizzare riunioni ad hoc con gli stessi sia per motivi organizzativi che per la frequente scarsa sensibilità da parte dei datori di lavoro. Tali difficoltà rendono talora impossibile la comunicazione con tutti i soggetti in partico-

lare nei casi di molteplicità delle sedi di lavoro (varie unità locali, sedi di cantieri, ecc). Il problema maggiore è percepito nel caso di ditte di manutenzione e pulizie che per definizione lavorano in appalto all'interno di luoghi di lavoro non sempre facilmente accessibili e esaminabili da parte dei RLST.

Il rapporto con i Medici Competenti, se presenti, è riferito particolarmente difficile in quanto spesso scarsamente reperibili e/o fisicamente lontani dalla sede della ditta. Anche gli stessi Medici Competenti lamentano di avere scarso tempo da dedicare all'ascolto e alla comunicazione sullo stato di salute dei lavoratori con i vari soggetti e soprattutto con il RLST in quanto, non facendo parte dei lavoratori di una azienda con sede fissa, è un soggetto esterno e di più difficile contatto.

Le stesse difficoltà sono rappresentate nel caso della necessaria comunicazione con il RSPP quando lo stesso è esterno e non coincide con figure aziendali interne in qualità di Datore di Lavoro o dipendente. Spesso il RLST è peraltro visto dal datore di lavoro più come "consulente" sulle questioni lavorative che come rappresentante dei lavoratori. Anche se questo ruolo improprio può contribuire ad accre-



scere l'autorevolezza del RLST e a migliorarne la visibilità, utile a fornire indicazioni organizzative importanti per la prevenzione e sicurezza nell'azienda, è comunque necessario che anche i datori di lavoro, attraverso la promozione effettuata dagli organismi paritetici, facciano il necessario salto culturale e siano in grado di valorizzarne il ruolo positivo per la prevenzione proprio in quanto rappresentanti dei lavoratori.

Ovviamente il RLST, anche se sufficientemente formato, non deve avere competenze tecniche specifiche bensì competenze di tipo organizzativo e comunicativo nell'applicazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro. Tuttavia gli stessi RLST lamentano una generale sottovalutazione del loro ruolo comunicativo nei confronti dei lavoratori in particolare quando è presente una scarsa o inefficace formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro. Le criticità sono ovviamente maggiori in presenza di Datori di lavoro, anche con qualifica di RSPP, con una scarsa consapevolezza del loro ruolo e "cultura" degli argomenti di sicurezza e soprattutto di salute. Alcuni RLST riferiscono inoltre difficoltà ad avere dati aziendali sugli infortuni e malattie professionali da parte dei datori di lavoro.

Infine è riportata dai RLST la difficoltà ad affrontare i temi di sicurezza e salute in maniera semplice e chiara ai lavoratori soprattutto in presenza di valutazioni del rischio eseguite da consulenti esterni. In effetti lo scambio comunicativo è praticamente assente nel caso di consulenti esterni che predispongono il documento di valutazione di rischio senza interagire con i lavoratori: alcuni RLST hanno definito tali figure come dei dottori "Azzecagarbugli" che mirano più a guadagnare vendendo carta che a risolvere i reali problemi nei luoghi di lavoro.

Possibili soluzioni organizzative individuate da alcuni RLST.

- Al primo posto sta sicuramente la necessità di formare e rendere disponibili un numero maggiore di RLST rispetto allo scarso numero attuale, così da individuare RLST che possano essere un punto di riferimento di comparti omogenei grazie a una formazione specifica e a una conoscenza diretta del lavoro. E' poi richiesta, da parte degli stessi RLST, una maggiore autonomia organizzativa dell'RLST anche nell'ottica di una ottimizzazione dei tempi (necessariamente coordinati con le altre figure aziendali) e dei costi di spostamento.
- Occorre un supporto amministrativo degli Enti Bilaterali per la gestione della programmazione e organizzazione della tematica per i sopralluoghi, la comunicazione con i lavoratori e gli altri soggetti aziendali, le riunioni periodiche e la consultazione dei documenti così da consentire agli RLST di poter lavorare in maniera più attiva e propositiva.
- Gli Enti Bilaterali potrebbero contribuire a migliorare la conoscenza del ruolo dei RLST da parte dei datori di lavoro, nonché a favorire la comunicazione dei dati (compresi quelli infortunistici e di malattie professionali) così da facilitare l'attività degli stessi RLST, attraverso incontri ad hoc e iniziative pubbliche.
- Per quanto riguarda la comunicazione con i Medici Competenti e gli RSPP esterni, dovrebbero essere previsti incontri che tengano conto sia della rappresentatività degli RLST sia delle diverse competenze aziendali dei soggetti della prevenzione esterni nominati nelle stesse aziende.
- La richiesta maggiore da parte degli stessi RLST consiste tuttavia nella necessità di sviluppare iniziative singole o collettive di comunicazione e ascolto con i lavora-

tori ovvero aumentare i contatti diretti con i lavoratori: la partecipazione attiva dei lavoratori è fondamentale nel contribuire all'incremento della consapevolezza dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro e la percezione dei rischi aumenta attraverso l'esperienza personale o riferita da compagni di lavoro o da altri lavoratori. Gli incontri sarebbero utili inoltre a sviluppare un maggiore empowerment di tutti i lavoratori (motivazione, solidarietà, crescita culturale) così da favorire l'individuazione e proposte di procedure o soluzioni concretamente applicabili da parte degli stessi lavoratori. E' stata proposta quindi, anche come buona prassi, la realizzazione di incontri collettivi periodici con i lavoratori di più aziende, omogenee per comparto/rischi lavorativi, in modo da consentire una condivisione delle problematiche utile a analizzare e proporre eventuali misure specifiche di prevenzione. Tali incontri potrebbero infatti costituire un patrimonio culturale comune utile ad aumentare la consapevolezza e la capacità di ciascun lavoratore ad individuare e risolvere situazioni problematiche. Queste iniziative potrebbero essere promosse dagli Enti Bilaterali.

Oriana Rossi

Dipartimento di Prevenzione A.USL6 Livorno

Cosa può fare il RLST ?

- Effettuare sopralluoghi congiunti con datore di lavoro, RSPP e Medico Competente
- Ascoltare in maniera attiva i lavoratori appuntandosi osservazioni e proposte da verificare in altre ditte omogenee.
- Partecipare alle riunioni periodiche esigendo che sia fornito, almeno 15 giorni prima della riunione, il materiale che sarà oggetto della discussione.
- Partecipare al processo della valutazione dei rischi portando le soggettività dei lavoratori e cercando di essere proattivo nel partecipare alla stesura delle stesse valutazioni, utilizzando anche informazioni coerenti di ditte dello stesso comparto e contribuendo ad alzare il livello della qualità delle valutazioni.
- Contribuire a fornire elementi e stimoli per le valutazioni specifiche per azienda che tengano conto delle differenze di genere, età, tipologia contrattuale e provenienza geografica tra i lavoratori.
- Individuare momenti di comunicazione con il Medico Competente sollecitandolo a fornire la valutazione dello stato di salute dei lavoratori e l'inserimento di tale dato nel DVR.
- Individuare momenti di comunicazione con RSPP e Datore di Lavoro al fine di identificare possibili soluzioni anche organizzative su problematiche specifiche lavorative segnalate dai lavoratori.
- Facilitare le segnalazioni da parte dei lavoratori, attraverso sistemi anche creativi di raccolta: cassette chiuse, contatti telefonici, questionari etc.
- Lasciare il proprio nome e riferimenti telefonici/E-mail nella bacheca aziendale rendendosi disponibile a rispondere a segnalazioni di lavoratori.
- Aumentare la propria visibilità nei confronti dei lavoratori e degli altri soggetti rivestendo un ruolo attivo nelle diverse situazioni stabilite dal d.lgs 81: consultazione, partecipazione etc.

Oriana Rossi

Dipartimento di Prevenzione
Az. USL6 Livorno



La collaborazione tra il RLS e il medico competente

L'art 25 D.Lgs81-08 riguarda la collaborazione e partecipazione del Medico Competente alla riunione periodica annuale. Come RLS del Superstore PAM di Fosdinovo la ritengo necessaria non solo per il rischio mmc, la scelta dei DPI, per gli eventuali nuovi studi su malattie professionali, o rischi per la salute di recente attenzione, tipo l'esposizione al Bpa, ma anche per la predisposizione e l'attuazione delle misure per la tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori (art 2 D.Lgs 81-08), in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Come RLS e lavoratrice da oltre 27 anni mi sento in dovere di segnalare e portare all'attenzione della discussione non solo della filiale nella quale lavoro, ma anche in contesti che riguardano più realtà della Grande Distribuzione, sempre con la competenza indispensabile del Medico Competente, tutte le criticità che in questi anni si sono avvicinate nell'ambiente lavorativo. Tra le tante sottolineo un aggravio dei carichi di lavoro, la flessibilità portata all'eccesso, e con la prevista introduzione della domenica lavorativa obbligatoria andremo ancora oltre. La flessibilità è sicuramente una qualità positiva, se reciproca e dignitosa. Dal lato dei lavoratori

si assiste a quella che ormai da ogni parte viene definita "guerra fra poveri", lasciamo che ci mettano l'uno contro l'altro, non esiste lo spirito di squadra, ma la consapevolezza di essere un numero e un costo, non un valore, fioccano le lamentele fin a loro stesse e ci si assume scarsa responsabilità, si sente tutta l'impotenza nel poter migliorare la qualità del lavoro che pure assorbe buona parte della giornata di ognuno.

Nello scorso mese di febbraio 2014 è stata consegnata allo Store Manager una lettera firmata dai lavoratori riuniti in assemblea, nella quale si faceva riferimento alle pari opportunità (nella nostra filiale da sempre i capi reparto sono solo uomini) e al problema della mmc (nella ns filiale normalmente il muletto elettrico è conteso dagli uomini, le donne tirano i pancali con i poco mantenuti transpallet manuali), nella parità di orario di lavoro, a uguale mansione, reparto, livello. Non abbiamo ancora avuto risposta, ma proprio dopo questo evento è aumentata la tensione, si sono verificati degli atti di insofferenza e gesti intimidatori. Il mio obiettivo riguardo alla salute e sicurezza dei lavoratori è lavorare in un ambiente adeguatamente sereno, protetto, con regole certe e certamente fatte rispettare, dove tutti, dal datore di lavoro, allo Store Manager, dal

USL1
Massa
Carrara

Referente:

Gianni Trevisan

© 0585/657928

gianni.trevisan@uslnordovest.toscana.it

Numero Verde
800.487328

RSPP al Medico Competente, fino all'ultimo dei lavoratori, collaborano insieme con pari dignità, correttezza e responsabilità per perseguire il fine ultimo della valorizzazione del lavoro, del prestigio e buon andamento dell'impresa.

Maria Cristina Conti

RLS Filiale PAM

Fosdinovo





Il ruolo dell'RLS Territoriale: opportunità e prospettive.

Intervista ad un RLST a cura di Roberto Taddeucci

Il Decreto Legislativo 81/08, nell'ottica di promuovere un sistema della prevenzione aziendale più efficace, ha determinato un potenziamento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e anche della figura specifica dell' RLS Territoriale.

Grazie ad una più diffusa opera di informazione e formazione delle associazioni datoriali, questa figura si sta sempre più affermando nelle piccole realtà artigiane. A livello provinciale sono presenti tre RLST, i cui nominativi sono presenti nel sito del cpratoscana (<http://www.cpratoscana.it/>): Andrea Gemma, Edo Coltelli e Franco Galeotti.

Abbiamo incontrato i primi due, che seguono oltre mille aziende del territorio dell'AUSL 2 di Lucca.

Quali sono i settori più importanti di cui vi occupate?

"Sicuramente il comparto predominante è quello metalmeccanico, con tutte le officine e le aziende del terziario. Da citare poi sempre in base alla rilevanza numerica - parrucchieri ed estetiste, impiantistica civile, calzaturifici".

Come si svolge il vostro lavoro?

"Attraverso una lettera di presentazione comunichiamo, con un preavviso di almeno sei giorni, la data in cui intendiamo recarci in azienda. Una volta sul posto compiliamo una check list, grazie alla quale verificiamo la presenza della documentazione cartacea. Incontriamo inoltre i lavoratori e visitiamo i luoghi di lavoro. Se durante il sopralluogo emergono delle non conformità, l'azienda è chiamata a sanare le posizioni e noi ci rendiamo disponibili a collaborare, nei limiti del nostro ruolo, suggerendo anche le soluzioni da adottare.

Ascoltiamo quindi tutti gli attori della prevenzione ed in particolare i lavoratori e sulla base di questo forniamo un contributo al miglioramento delle condizioni di lavoro, promuovendo uno stile partecipativo che deve essere interpretato come comportamento generalizzato e non come mero assolvimento delle normative".

In base alla vostra esperienza, quando il vostro lavoro si rivela più utile?

"Sicuramente nelle situazioni meno usuali. Spesso, infatti, è la gestione delle cose nuove che mette in difficoltà le aziende e i lavoratori. Ci riferiamo ad esempio alla gestione delle idoneità temporanee, delle differenze di genere, della tutela della maternità, della formazione sui rischi specifici dei lavoratori.

A volte ci accorgiamo che, rispetto al nostro lavoro, si coglie di più la soluzione che proponiamo ad una criticità riscontrata. Noi vorremmo invece che fossero più percepite le nostre azioni a livello preventivo, anche se comprendiamo che è difficile quantificare quanti danni si evitano

grazie a questa attività di prevenzione. Noi RLST siamo molto impegnati a spiegare alle aziende gli obblighi da assolvere, ma cerchiamo soprattutto di facilitare il loro compito, illustrando la maniera migliore per mettersi in regola, senza spendere troppo e anzi, in certi casi, avendone anche un vantaggio economico grazie alle iniziative messe in campo dal CPRA attraverso i corsi gratuiti finanziati dall'INAIL. La nostra priorità, nel rispetto dei ruoli e delle competenze, è comunque quella di contribuire a rimettere la figura del lavoratore al centro del lavoro.

Potete farci qualche esempio di situazioni sulle quali intervenite?

Quando ci troviamo di fronte ad aziende che hanno un approccio aperto alle tematiche della sicurezza è possibile impostare insieme un ottimo lavoro, con una condivisione ed una consapevolezza degli obiettivi da raggiungere. Altrimenti, se il datore di lavoro non crede e non vuole investire nella sicurezza, facciamo molta fatica a far comprendere che certe azioni sono utili a far crescere il sistema.

Di grande rilevanza sono i programmi formativi, che devono essere vissuti dall'azienda non come semplici corsi obbligatori, ma come un'occasione straordinaria per venire incontro alle esigenze dei lavoratori, partendo da un'analisi dei bisogni aziendali. E' infatti indispensabile che un percorso formativo venga calato nella realtà dell'azienda perché non esiste un pacchetto standard valido per ogni situazione. E' inoltre necessario promuovere una verifica nel tempo della crescita che la formazione ha portato nella produzione, per capire se e quanto il percorso è stato efficace facendo aumentare nei lavoratori sensibilità e predisposizione a comportamenti migliori.

Un altro tema importante è quello della tutela della maternità, un problema che il datore di lavoro si dovrebbe sempre porre, non solo quando è presente una donna in stato di gravidanza. Prima di tutto perché c'è un periodo di latenza della gravidanza nella donna e poi perché in molti settori produttivi ci sono comunque rischi importanti per le donne ma anche per gli uomini che hanno intenzione di porre in essere un progetto di procreazione: il rumore, l'esposizione a solventi, le vibrazioni, la movimentazione manuale dei carichi, i campi elettromagnetici, le posture. Si tratta di condizioni potenzialmente pericolose sia per le donne che per gli uomini.

Qualche altro esempio? Ci sono comportamenti sbagliati da correggere come quelli dei lavoratori che vanno a mangiare in tuta o che mettono i panni sporchi del

USL2

Lucca

Referenti:

Roberto Taddeucci

Mauro Venturelli

☎ 0583/729458/410

fax 0583/729490

r.taddeucci@uslnordovest.toscana.it

m.venturelli@uslnordovest.toscana.it

Numero Verde
800.535165

lavoro insieme a quelli dei familiari. Oppure spesso, sbagliando, si utilizzano dispositivi di protezione individuale uguali per tutti. Ci vorrebbe inoltre più attenzione all'ergonomia e quindi al comfort sul posto di lavoro. Sono cose minime ma importanti, che mostrano un'attenzione da parte del datore di lavoro rispetto ai suoi dipendenti e quindi determinano un miglioramento del clima aziendale. Noi forniamo tutti questi consigli pratici, abbiamo insomma un ruolo di facilitatori senza sostituirci ai consulenti aziendali, che hanno altre prerogative".

Per chiudere, l'RLST è ben accettato?

"Non essendo eletto dai lavoratori, all'inizio un po' di diffidenza - inutile negarlo - c'è. Ma quando i dipendenti, e anche i datori di lavoro, si rendono conto di come lavoriamo e dell'apporto che possiamo fornire alla crescita del sistema, sono loro stessi a chiamarci e a chiederci di collaborare. D'altra parte un miglioramento dei luoghi di lavoro è possibile solo se tutti gli attori della sicurezza in azienda forniscono un contributo fattivo".



I disturbi muscolo-scheletrici nel lavoro di cassa della grande distribuzione

Nell'ambito del progetto regionale "Ricerca attiva delle malattie professionali lavoro-correlate" la Usl 3 di Pistoia ha effettuato uno studio delle malattie muscolo scheletriche negli addetti al lavoro di cassa della Grande Distribuzione Organizzata. È noto, infatti, dalla letteratura nazionale e internazionale che i lavoratori addetti alle casse dei supermercati vanno incontro frequentemente a malattie muscolo scheletriche da sovraccarico biomeccanico a carico degli arti superiori, come la sindrome del tunnel carpale, oltre che del collo e del rachide lombosacrale. Le cause sono individuate nei movimenti ripetuti degli arti superiori, nel tipo di organizzazione del lavoro e nella configurazione delle postazioni di lavoro. Anche uno studio effettuato in passato dall'azienda USL 3 di Pistoia in 95 cassiere di supermercati della Valdinievole aveva evidenziato che il 76,8% delle addette era portatore di una o più malattie da trauma ripetitivo degli arti superiori. Di queste la sindrome del tunnel carpale era la più frequente. Dalla valutazione del rischio effettuata applicando la checklist Ocrà e l'indice Ocrà era emerso che i fattori più importanti erano l'alta frequenza e ripetitività dei gesti associate ad un'adeguatezza dei tempi di recupero.

Lo studio è sempre in corso ed ha interessato finora 4 catene della grande distribuzione, due ipermercati (area di vendita >2.500m²) e due supermercati (area di vendita dai 400m² ai 2.500m²). Di ogni unità locale sono stati coinvolti il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza e il Medico Competente.

Sono stati esaminati n. 194 lavoratori di cui

169 femmine e 25 maschi, per la maggior parte con orario di lavoro part-time (84,5%) di cui 142 (73,2%) con attività esclusivamente di cassa e 52 (26,8%) addetti ad attività di cassa e rifornimento scaffali. Ai 194 lavoratori è stato somministrato il questionario standardizzato "Nordic IRSST", versione italiana del Nordic Musculoskeletal (NMQ), per la raccolta dei sintomi riferiti agli arti superiori e alla colonna vertebrale. Ad un gruppo di 149 lavoratori è stato somministrato un secondo questionario "Questionario Anamnestico delle patologie degli arti superiori e del rachide" predisposto dall'Unità di Ricerca Ergonomia della Postura e del Movimento". I 149 lavoratori sono stati sottoposti anche ad esame clinico funzionale del rachide e degli arti superiori. Dall'indagine condotta è emerso che solo il 10,8% dei lavoratori con attività esclusiva di cassa e il 18,4% dei lavoratori con attività di cassa e rifornimento è anamnesticamente negativo per qualsiasi disturbo sia agli arti superiori sia alla colonna vertebrale, mentre il restante 89,2% dei lavoratori con attività esclusiva di cassa e il 81,6% dei lavoratori con attività di cassa e rifornimento è portatore di uno o più disturbi degli arti superiori e/o del rachide. Rimane da approfondire l'influenza della durata in anni dell'esposizione lavorativa e la quantità di ore settimanali lavorate nell'insorgenza dei disturbi riferiti.

L'indagine finora condotta conferma quanto emerge dalla letteratura circa il ruolo svolto da fattori di rischio di tipo ergonomico quali i movimenti ripetuti degli arti superiori e le posture incongrue nell'insorgenza dei disturbi del rachide e degli arti superiori.

Che cosa devono fare le aziende?

USL3

Pistoia

Referenti:

**Massimo Selmi
Fabrizio Nerozzi**

☎ 0573/ 353431

Numero Verde
800.204040



I datori di lavoro devono:

1. Valutare il rischio sovraccarico biomeccanico del rachide e arti superiori all'interno del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)
2. Progettare postazioni di lavoro che rispettino le normali misure ergonomiche: casse con spazi adeguati e sedili regolabili, postazioni di cassa sia a destra che a sinistra dell'operatore, introduzione di casse fast e salva tempo oltre alle casse tradizionali
3. Riorganizzare il lavoro prevedendo l'alternanza di compiti lavorativi in modo da evitare posture fisse prolungate ed alleggerire così il carico sulla colonna vertebrale e sugli arti superiori, modificando orari e turni di lavoro ed inserendo pause nei turni lavorativi per il recupero funzionale dei distretti muscolo scheletrici interessati
4. Attuare la sorveglianza sanitaria



Il Piano straordinario: un bilancio dei primi 6 mesi.

A settembre 2014 sono partiti i controlli per il Piano Straordinario Regionale, che in tre anni porterà le Aziende USL di Area Vasta nelle 7700 ditte cinesi presenti sul territorio di Firenze, Prato, Pistoia e Empoli; di cui ben 4000 nella sola provincia di Prato. I controlli seguono un Protocollo concordato con le Procure **orientato a verificare nelle aziende le situazioni caratterizzate da promiscuità di ambienti di vita e di lavoro che possono determinare, tra l'altro, elevato rischio incendio.**

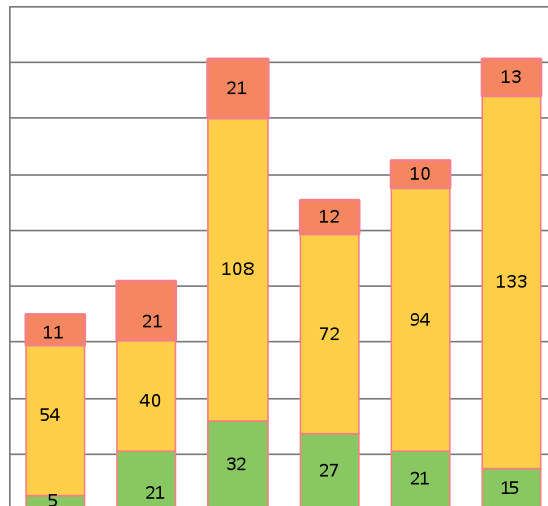
Da Settembre 2014 a Febbraio 2015 sono state controllate 710 aziende. Nel 71% di queste ditte sono state contestate violazioni alle norme sulla sicurezza e salute del lavoro e impartite prescrizioni; nel 17% dei casi non sono state rilevate violazioni; nel 12% è stato effettuato un sequestro.

In parallelo ai controlli la Regione (DGRT 593 di luglio 2014) ha deciso di favorire l'emersione di quelle aziende che vogliono mettersi in regola, attraverso l'istituzione di un Patto per il lavoro sicuro, che non esenta dai controlli ma semplicemente offre l'opportunità di non essere tra le aziende in cui si interviene prioritariamente. L'adesione al Patto, inizialmente possibile solo presso una Associazione di Categoria che la controfirmava assumendosi la responsabilità di patrocinarla, è attualmente possibile anche presso gli Ordini Professionali. Le aziende che hanno aderito finora sono 170; requisiti fondamentali sono la identificazione chiara del datore di lavoro e la nomina dell'RLS - aziendale o territoriale - il cui nome deve essere comunicato sul modulo di adesione.

Una volta che la scelta di aderire è stata così formalizzata, viene trasmessa alla Azienda USL: i datori di lavoro vengono convocati presso lo Sportello PASS (Punto di Ascolto Salute e sicurezza per le microimprese) della Azienda USL dove, in collaborazione con i ragazzi del progetto ASCI, gli operatori illustrano le Linee di Indirizzo per la Valutazione dei Rischi nelle Confezioni e i Pronto Moda e rispondono a dubbi e domande. Al termine viene consegnato al datore di lavoro il relativo attestato di adesione.

Vogliamo sottolineare come la partecipazione dei lavoratori è considerata un fattore fondamentale del processo di regolarizzazione; per questo la nomina dell'RLS è un requisito indispensabile per la validità del Patto. Per questo è in preparazione una iniziativa che coinvolgerà gli RLS di queste ditte, per capire chi sono, cosa pensano, che problemi hanno e come coinvolgere anche loro in una spirale virtuosa che superi la logica dei controlli a favore della prevenzione.

Le principali irregolarità riscontrate sono: dormitori abusivi e non idonei (120 casi), impianti elettrici non conformi (257), protezioni mancanti sulle macchine (302), portata dei solai (106), igiene dei locali (296), vetrate oscurate (61 casi), presenza di cucine e luoghi di refezione non idonei (60 casi).



USL4 Prato

Referenti:
Aldo Fedi
Mauro Abbarchi

tel. 0574 805521
fax 0574/435501

afedi@uslcentro.toscana.it
mabbarchi@uslcentro.toscana.it
pisll-rls@uslcentro.toscana.it

Numero Verde
800.554952





USL5

Pisa

Referente:
Antonella Bruschi

☎ 0587/273669-85
fax 0587/273660

a.bruschi@uslnordovest.toscana.it



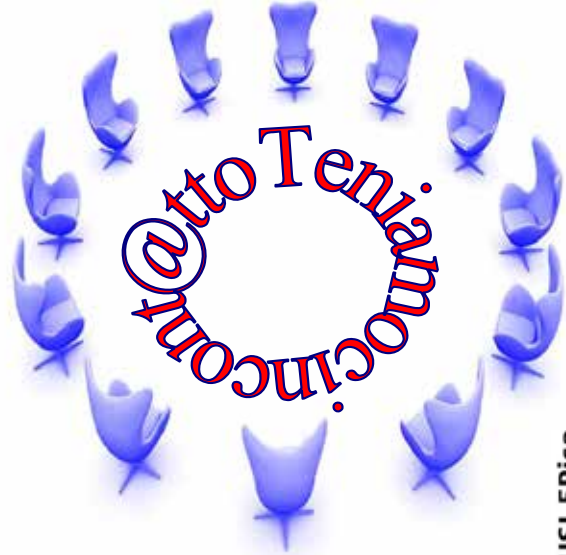
Il Dipartimento di prevenzione dell'Azienda USL 5 di Pisa si è dotata dal circa un anno di un nuovo "strumento" di confronto con le imprese, le associazioni di categoria ed i cittadini, attraverso l'attivazione dello Sportello di Ascolto on line teniamocincont@tto a cui è possibile accedere tramite il sito aziendale. L'idea del progetto è nata dalla volontà di offrire risposte alle Imprese, alle associazioni e ai cittadini che hanno spesso difficoltà interpretativa delle norme e degli obblighi che ne derivano, difficoltà a comprendere la stessa organizzazione interna del Dipartimento di Prevenzione e degli ambiti di competenza di ciascuna Unità Funzionale (U.F) con un inevitabile disorientamento e difficoltà ad individuare gli interlocutori corretti.

L'iniziativa teniamocincont@tto ha coinvolto le tre U.F. del Dipartimento di Prevenzione: Sicurezza Alimentare e Veterinaria, Igiene Pubblica e Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

L'invio dei quesiti da parte degli utenti viene fatto compilando un modello accessibile dalla pagina web del sito del Dipartimento di Prevenzione (www.prevenzione.usl5.toscana.it) o disponibile presso gli sportelli unici della prevenzione (SUP). Il format specifico orienta l'utente, attraverso un "percorso guidato", ad individuare l'U.F. competente capace di fornire la risposta adeguata. Qualora il quesito riguardi ambiti di competenza trasversali alle Unità Funzionali, i Responsabili delle Unità interessate si coordineranno perché venga formulata una risposta unica dipartimentale. L'utente avrà così una risposta scritta certa e univoca al proprio quesito dalla struttura/e competente/i. Le risposte "non è di nostra competenza" oppure "per gli ambiti di nostra competenza" si sono trasformate con "teniamocincont" in risposte multidisciplinari del Dipartimento di Prevenzione.

Dal 19/12/2014, data in cui l'iniziativa è stata presentata pubblicamente alle associazioni di categoria, enti ed ordini professionali, ad oggi sono pervenuti circa 200 quesiti di cui il 27% indirizzati alla Sicurezza Alimentare e Veterinaria, il 36,5% all'Igiene Pubblica e in egual percentuale alla Prevenzione e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

Teniamocincont@usl5.toscana.it



Azienda USL 5 Pisa

DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE

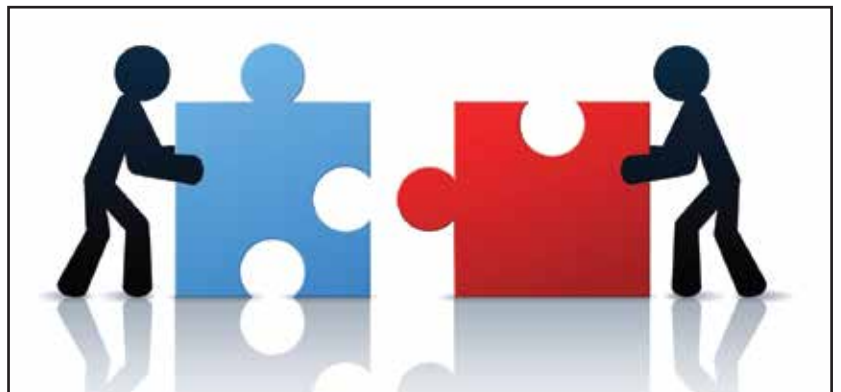


Circa il 50% dei quesiti pervenuti hanno avuto una risposta interdisciplinare. Le risposte integrate si sono rese necessarie ogni qualvolta è emerso, dall'analisi del quesito da parte dell'U.F. ricevente, che solo attraverso la condivisione della problematica con i colleghi di altre discipline, era possibile fornire una risposta esaustiva.

Un altro aspetto interessante che emerge dall'analisi dei dati è la difficoltà da parte degli utenti ad individuare l'U.F. a cui indirizzare il quesito a dimostrazione della scarsa conoscenza del nostro lavoro da parte non solo dei cittadini ma anche da parte dei professionisti e delle associazioni di categoria.

**Cristina Baldocchi,
Giusy Polizzi**

Dipartimento di Prevenzione
Az. USL 5 Pisa





Alcune iniziative svolte dal Dipartimento di Prevenzione dell'Azienda USL 6 rivolte a diversi soggetti della prevenzione

Il resoconto delle iniziative effettuate a cura della nostra USL è relativo al biennio settembre 2013/ settembre 2015.

Il 25 settembre 2013 è stata fornita collaborazione e contributi alla iniziativa della CGIL dal titolo : "La sicurezza del lavoro al tempo di crisi: esperienze, analisi e proposte"

Il 1 ottobre 2013 si è tenuto a Firenze presso l'Auditorium dell'Ospedale di Careggi un convegno relativo ai risultati di un piano mirato regionale Toscana in cui il Dipartimento di Prevenzione dell'azienda USL 6 ha svolto funzioni di coordinamento scientifico dal titolo "Salute e sicurezza degli addetti al recapito postale". In tale occasione è stato possibile trattare non solo gli aspetti tecnici di salute degli addetti ai recapiti postali con uso di motomezzo ma nel pomeriggio sono stati affrontati nella tavola rotonda con le parti sociali i temi più generali dell'uso del motomezzo come luogo di lavoro .

Il 22 ottobre 2013 è stata effettuata, in collaborazione con Provincia di Livorno, la XI giornata provinciale della sicurezza nei luoghi di lavoro in cui è stato affrontato il tema delle "procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle microimprese" e gli interventi attivi nel territorio livornese relativi alla "ricerca attiva delle malattie professionali".

Il 2 dicembre 2013 è stata condotta in collaborazione con Provincia di Livorno una iniziativa seminariale rivolta ai datori di lavoro delle microimprese con il coinvolgimento degli RLST sulle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi.

Il 11 dicembre 2013 in collaborazione con Provincia di Livorno e Confindustria in un'altra iniziativa seminariale sono stati affrontati i temi legati alla applicazione nelle aziende del territorio livornese del Sistema Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL). Infine il 13 dicembre 2013 in collaborazione con Associazione Consulenti del lavoro si è svolta una iniziativa seminariale sugli aspetti della valutazione del rischio legati alle differenze di genere, età e tipologia contrattuale.

Nel corso del 2013/2014 sono stati realizzati inoltre alcuni piccoli interventi di comunicazione televisiva (definiti "pillole") su temi legati ai progetti regionali di "ricerca attiva delle malattie professionali" e "tutela della salute e sicurezza nelle microimprese" trasmessi in varie ore delle giornate sulla TV a valenza regionale "Tele Granducato".

Dopo la pausa elettorale della primavera 2014, il 30 settembre 2014 è stata realizzata a Livorno presso la Sala Consiliare del Palazzo Granducato, in Piazza del Municipio, in accordo con le parti sociali, l'iniziativa

seminariale rivolta agli RLS della provincia di Livorno sul tema delle "Problematiche di salute e sicurezza sul lavoro legate all'invecchiamento della popolazione lavorativa".

Il 23 ottobre 2014 è stata realizzata in collaborazione con Provincia di Livorno la XII giornata provinciale della sicurezza nei luoghi di lavoro in cui è stato affrontato il tema delle "procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle microimprese" e gli interventi attivi nel territorio livornese relativi alla "ricerca attiva delle malattie professionali".

Il 25 settembre 2013 è stata fornita collaborazione e contributi alla iniziativa della CGIL dal titolo : "La sicurezza del lavoro al tempo di crisi: esperienze, analisi e proposte"

Il 1 ottobre 2013 si è tenuto a Firenze presso l'Auditorium dell'Ospedale di Careggi un convegno relativo ai risultati di un piano mirato regionale Toscana in cui il Dipartimento di Prevenzione dell'azienda USL 6 ha svolto funzioni di coordinamento scientifico dal titolo "Salute e sicurezza degli addetti al recapito postale". In tale occasione è stato possibile trattare non solo gli aspetti tecnici di salute degli addetti ai recapiti postali con uso di motomezzo ma nel pomeriggio sono stati affrontati nella tavola rotonda con le parti sociali i temi più generali dell'uso del motomezzo come luogo di lavoro .

Il 22 ottobre 2013 è stata effettuata, in collaborazione con Provincia di Livorno, la XI giornata provinciale della sicurezza nei luoghi di lavoro in cui è stato affrontato il tema delle "procedure standardizzate per la valutazione dei rischi nelle microimprese" e gli interventi attivi nel territorio livornese relativi alla "ricerca attiva delle malattie professionali".

Il 2 dicembre 2013 è stata condotta in collaborazione con Provincia di Livorno una iniziativa seminariale rivolta ai datori di lavoro delle microimprese con il coinvolgimento degli RLST sulle procedure standardizzate per la valutazione dei rischi.

Il 11 dicembre 2013 in collaborazione con Provincia di Livorno e Confindustria in un'altra iniziativa seminariale sono stati affrontati i temi legati alla applicazione nelle aziende del territorio livornese del Sistema Gestione Sicurezza Lavoro (SGSL). Infine il 13 dicembre 2013 in collaborazione con Associazione Consulenti del lavoro si è svolta una iniziativa seminariale sugli aspetti della valutazione del rischio legati alle differenze di genere, età e tipologia contrattuale.

Nel corso del 2013/2014 sono stati realizzati inoltre alcuni piccoli interventi di comunicazione televisiva (definiti "pillole") su temi legati ai progetti regionali di "ricerca attiva delle malattie professionali" e "tutela della salute e sicurezza nelle microimprese" trasmessi in varie ore delle

USL6

Livorno

Referente:
Oriana Rossi

☎ 0586/223988

fax 0586/223961

e.rossi@uslnordovest.toscana.it

Numero Verde
800.271171

giornate sulla TV a valenza regionale "Tele Granducato".

Dopo la pausa elettorale della primavera 2014, il 30 settembre 2014 è stata realizzata a Livorno presso la Sala Consiliare del Palazzo Granducato, in Piazza del Municipio, in accordo con le parti sociali, l'iniziativa seminariale rivolta agli RLS della provincia di Livorno sul tema delle "Problematiche di salute e sicurezza sul lavoro legate all'invecchiamento della popolazione lavorativa".

Il 23 ottobre 2014 è stata realizzata in collaborazione con Provincia di Livorno la XII giornata provinciale della sicurezza nei luoghi di lavoro in cui è stato affrontato il tema "HEALTH AND SAFETY @ WORK IN EUROPE - Final event" con numerosi interventi di RLS attivi nel territorio livornese relativi allo stress lavoro correlato e all'invecchiamento sul posto di lavoro. Nel giugno del 2015 sono stati effettuate 2 iniziative seminariali in collaborazione con la Provincia di Livorno rivolte agli RLS e ad altre figure della prevenzione aziendale sulla "valutazione del rischio ai sensi art.28 del Dlgs 81/08 con particolare riferimento alle differenze di genere, età e tipologia contrattuale".

E' evidente una diminuzione del numero di iniziative nel 2014 e 2015 rispetto agli anni precedenti dovuto ad alcuni motivi contingenti: periodo elettorale che ha bloccato iniziative che potessero prevedere il coinvolgimento di soggetti politici da febbraio a giugno 2014, scomparsa di alcune funzioni delle province dal 2015 e la riorganizzazione funzionale del Dipartimento di Prevenzione legata alle modifiche legislative regionali. Infine, l'attuale periodo di forte crisi occupazionale che il territorio della Azienda USL 6 si trova ad affrontare, e che ha determinato negli ultimi anni un calo di 33.000 posti di lavoro (dati CGIL) nella provincia, ha purtroppo determinato una ricaduta negativa sulle motivazioni e risorse da utilizzare sulle azioni di promozione della salute e sicurezza sul lavoro. Ci auguriamo che in futuro si rendano disponibili maggiori risorse da utilizzare ad hoc rivolte alla comunicazione della prevenzione nei confronti di tutti i soggetti aziendali della prevenzione.

Oriana Rossi:

Dipartimento di Prevenzione az.USL6 Livorno



Uso sostenibile dei prodotti fitosanitari in agricoltura

Nonostante l'introduzione di nuove tecniche agronomiche per la lotta ai parassiti delle colture, ancora consistente è l'utilizzo delle sostanze chimiche, con particolare riferimento ai prodotti fitosanitari. L'utilizzo di queste sostanze può avere ripercussioni negative non solo sulla salute dei lavoratori che seguono i trattamenti ma anche per i consumatori e per l'ambiente in generale. Per questo l'attuale normativa europea (DLgs 14 agosto 2012, n. 150) prevede la riduzione dei rischi e degli impatti sulla salute umana, sull'ambiente e sulla biodiversità, derivanti dall'impiego di prodotti fitosanitari. La norma infatti prevede lo sviluppo e la promozione di metodi di produzione agricola a basso apporto di prodotti fitosanitari, realizzando un uso sostenibile di tali prodotti e riducendone i rischi e gli impatti sulla salute umana e sull'ambiente, promuovendo l'uso della difesa integrata e di approcci o tecniche sostitutive, quali il metodo dell'agricoltura biologica e le alternative non chimiche ai prodotti fitosanitari. Per la realizzazione di questi principi la norma prevede la definizione e l'attuazione di un Piano di Azione Nazionale (PAN), dal quale poi derivano specifici piani regionali per l'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari, che si propone in particolare di:

- ridurre i rischi e gli impatti dei prodotti fitosanitari sulla salute umana, sull'ambiente e sulla biodiversità;
- promuovere l'applicazione della difesa integrata, dell'agricoltura biologica e di altri approcci alternativi;
- proteggere gli utilizzatori dei prodotti fitosanitari e la popolazione interessata;
- tutelare i consumatori;

- salvaguardare l'ambiente acquatico e le acque potabili;
- conservare la biodiversità e tutelare gli ecosistemi.

Le principali novità introdotte dalla normativa in materia di prodotti fitosanitari riguardano soprattutto:

- una formazione specifica per tutti gli utilizzatori professionali dei prodotti fitosanitari, formazione che sostituisce le norme previste in precedenza per il rilascio del "patentino"; la formazione specifica, che deve essere assicurata entro il 26/11/2015, riguarda anche i rivenditori e i consulenti dei prodotti fitosanitari, gli incaricati delle tarature delle attrezzature utilizzate per la distribuzione;
- una capillare e sistematica azione di controllo, regolazione e manutenzione delle macchine irroratrici, da assicurare entro il 26/11/2016;
- un'informazione accurata della popolazione circa i potenziali rischi associati all'impiego dei prodotti fitosanitari;
- la difesa a basso apporto di prodotti fitosanitari delle colture agrarie, al fine di salvaguardare un alto livello di biodiversità e la protezione delle aversità biotiche delle piante, privilegiando le opportune tecniche agronomiche.

Il Ministero della Salute ha definito un programma di controllo nazionale sui prodotti fitosanitari che riguarda sia la commercializzazione che l'utilizzo degli stessi. A tale programma devono rispondere tutte le regioni italiane e quindi anche tutti i Dipartimenti della Prevenzione delle varie UU.SS.LL.

Anche la USL 7 di Siena ha definito un programma di vigilanza e controllo in coordinamento tra i diversi soggetti interessati del

USL7**Siena**Referente:
Marta Dei

☎ 0577/994920

fax 0577/994935

marta.dei@uslsudest.toscana.it

Numero Verde
800.354529

Dipartimento di Prevenzione (UF PISLL, UF IPT, UF IAN, UF Veterinaria), per la verifica del rispetto della normativa presso i locali di deposito ed esercizi di vendita e presso le aziende agricole che impiegano prodotti fitosanitari, ipotizzando anche una specifica procedura corredata di check list per la corretta esecuzione dei controlli.

L'obiettivo che si pone l'Az. USL 7 di Siena in materia di utilizzo di prodotti fitosanitari è quello di utilizzare tutte le proprie competenze di formazione, informazione, assistenza e vigilanza per migliorare la tutela dell'ambiente e della salute dei lavoratori agricoli e dei consumatori.

Alessandro Fattorini,

A.USL 7, UF PISLL Zona Valdelsa

Progetto alcol: riduzione delle problematiche alcolcorrelate nei lavoratori del settore edile del territorio aretino.

Nell'Azienda USL 8 di Arezzo è in corso un Progetto per promuovere nel comparto edile interventi di prevenzione, in particolare di educazione alla salute, relativi al rischio alcol.

Nei luoghi di lavoro il consumo di alcol è responsabile di numerosi infortuni e in Italia circa il 10% è legato al suo consumo. Questo progetto si inserisce in una iniziativa più ampia dell'Azienda USL 8 di Arezzo che prevede interventi rivolti ai lavoratori della sanità e al mondo giovanile con lo scopo di aumentare la consapevolezza sui rischi legati al consumo di bevande alcoliche.

Attuate le prime due fasi del progetto, che prevedevano momenti di divulgazione e condivisione della problematica con Associazioni datoriali, Sindacati e le varie figure della prevenzione aziendale (Datori di lavoro, RSPP, RLS/RLST, Medici competenti), gli operatori della U.O. Igiene Salute

Luoghi di Lavoro hanno incontrato i lavoratori nei cantieri, nelle scuole edili e nelle sedi delle U.F. PISLL. Durante questi incontri sono stati somministrati questionari, appositamente predisposti, e compilati in forma anonima per indagare comportamenti, percezione del rischio e conoscenze relative alla normativa in materia. Raccolti i questionari, gli operatori hanno chiarito il motivo dell'intervento ai lavoratori, informandoli e sensibilizzandoli sulle problematiche legate al consumo di alcol, sia nei luoghi di vita sia di lavoro, e sono stati consegnati opuscoli informativi, tradotti in varie lingue.

I dati elaborati, sono stati presentati il giorno 30 ottobre 2014, nell'ambito del Seminario Provinciale RLS. Nelle fasi successive del progetto, i risultati dei questionari saranno diffusi ai datori di lavoro e ai lavoratori delle ditte che hanno aderito agli incontri; sarà inoltre programmato un ulteriore incontro a livello provinciale con le Forze Sociali, Datori di Lavoro, RSPP, RLS/RLST, Medici Competenti per divulgare capillarmente

USL8**Arezzo**Referente:
Claudia Palumbo

☎ 0575 568428

Fax 0575529836

claudia.palumbo@uslsudest.toscana.it

Numero Verde
800.754482

i dati raccolti.

In questo progetto di educazione alla salute sono stati coinvolti i medici di medicina generale della provincia.

Antonio M. Luperto,

U.F. PISLL Zona Valdichiana - Referente Progetto Alcol



Indagini per rischi da movimenti ripetitivi agli arti superiori nell'ASL9: dai comparti parrucchieri, macellai anche della Grande Distribuzione all'attuale indagine per il comparto "Centri Estetici"

Le indagini nei primi due comparti facevano parte del progetto regionale Ricerca Attiva malattie professionali e furono precedute da incontri preliminari con le parti sociali, tramite il Comitato Paritetico, ma anche con riunioni con i lavoratori e gli RLS dei comparti interessati.

In questi incontri con i parrucchieri la riunione fu fatta il lunedì, giorno non lavorativo per la categoria e furono presentate le possibili condizioni di rischio nel comparto nello svolgimento delle varie attività del lavoro con particolare riguardo al rischio di sovraccarico biomeccanico agli arti superiori e fu ricordata la necessità e l'obbligo normativo di fare la valutazione del rischio in oggetto.

Furono inoltre esposti i possibili danni cronici derivati dall'esposizione a tale rischio, danni che peraltro erano stati già diagnosticati in alcuni lavoratori, come convenirono nella discussione che ci fu con i lavoratori durante la riunione.

In occasione dell'incontro seminariale fu esposta infine la modalità di intervento che consisteva in un'indagine conoscitiva dei singoli luoghi di lavoro.

Al momento del sopralluogo in azienda, nel quale peraltro si chiedeva del DVR la valutazione del rischio Movimenti Ripetitivi, veniva consegnato ed illustrato a ciascun lavoratore un questionario (EPM modificato) mirato a verificare patologie pregresse od attuali osteo-articolari agli arti superiori, con relativo consenso.

Sono stati chiamati a visita presso i nostri ambulatori i lavoratori che dai questionari risultava presentassero patologie osteo-articolari e sono stati sottoposti ad ulteriori accertamenti sanitari specialistici: ENG, Ecografia.

Per i primi due comparti ove siano state fatte diagnosi di malattia lavoro correlata, ne è seguita la segnalazione all'INAIL.

Attualmente stiamo proseguendo con le stesse modalità per il comparto Estetiste, nel quale negli ultimi anni sono aumentati gli addetti e che è emerso quale comparto critico per i disordini muscolo-scheletrici.

Qui si procede come in precedenza con conoscenza dei luoghi di lavoro, delle tipologie di mansioni, anche mediante la compilazione durante il sopralluogo di una "scheda d'Azienda" specifica per conoscere

USL9

Grosseto

Referente:
Sonia Rossi

☎ 0564/485524
sonia5.rossi@uslsudest.toscana.it

Numero Verde
800.579579

le attività svolte (Depilazione, pulizia e trattamento viso, manicure, pedicure, massaggio, uso macchinari etc), ma anche per la conferma che si tratti di attività di genere femminile od il riscontro dell'età dei lavoratori.

Durante il sopralluogo si chiede come per le precedenti indagini la collaborazione dei lavoratori alla compilazione del questionario che è risultato un buona strategia per individuare i lavoratori da sottoporre successivamente ad indagini diagnostiche per la ricerca attiva delle Malattie Professionali.

Tale modalità di intervento è proponibile per altre popolazioni lavorative ad aumentato rischio di sviluppare una malattia per esposizioni professionali.

Sonia Rossi

Dipartimento di Prevenzione Az.USL9 Grosseto





Il Progetto della ASL 10 di Firenze "Protezione da agenti cancerogeni nelle lavorazioni che espongono a polveri di legno"

Si è recentemente concluso il progetto "Protezione da agenti cancerogeni nelle lavorazioni che espongono a polveri di legno" messo in atto dalle ex Unità Funzionali di PISLL (attualmente setting della U.F. Complessa PISLL) della ASL 10.

L'iniziativa ha preso le mosse dalla larga diffusione delle aziende dell'industria del legno, prevalentemente appartenenti al settore della microimpresa, nel territorio della ASL 10 e dal riscontro di due evidenze:

- Evidenza di danno alla salute per gli esposti (le polveri di legno duro sono un agente con evidenza di cancerogenità per l'uomo, sono inoltre responsabili di altre patologie a livello respiratorio e cutaneo);
- Evidenza di esposizione significativa nel contesto di pertinenza. Indagini strumentali attuali e del recente passato mostrano livelli di polverosità elevati anche in aziende dotate di adeguati dispositivi di protezione collettiva, l'esperienza compiuta dalle nostre strutture nell'attività quotidiana di vigilanza testimonia frequenti e significative carenze igienico-ambientali, specie nelle realtà più piccole.

Obiettivo dell'intervento è stato quello di favorire il contenimento dell'esposizione a polveri di legno, riducendo in questo modo la possibilità di insorgenza delle patologie citate, attraverso l'applicazione delle linee guida del 2002 del Coordinamento delle Regioni che hanno rappresentato un punto di riferimento anche per la produzione del materiale informativo usato nel corso dell'esecuzione del progetto.

L'intervento è stato preceduto da incontri con le organizzazioni datoriali (CNA, Confartigianato e Confindustria) e quelle sindacali in cui è stato presentato il programma e illustrato il materiale informativo prodotto. Scopo di tali incontri: favorire la diffusione dell'informazione

sul progetto attraverso i canali informativi delle organizzazioni coinvolte, raccogliere indicazioni e suggerimenti in merito.

Utilizzando il codice PAT (Posizioni Assicurative Territoriali) dell'INAIL sono state censite le aziende presso cui intervenire, l'intervento è stato condotto in un numero elevato di aziende in due fasi, una prima fase informativo-assistenziale, nel corso della quale sono stati raccolti dati anagrafici per la predisposizione di un data base ed è stato distribuito materiale informativo sui rischi legati all'esposizione a polveri di legno e sulle azioni da compiere per il contenimento, ed una seconda fase di vigilanza in un campione più ristretto, selezionato dal data base costruito come detto sopra.

In particolare è stata consegnata una lista di auto controllo con la quale le aziende potevano verificare quanto la norma (D. Lgs. 81) e le suddette linee guida del 2002 venissero rispettate.

I sopralluoghi della seconda fase di vigilanza sono stati effettuati utilizzando invece una lista di controllo simile nei contenuti alla precedente ma con annesso punteggio a fianco delle singole voci, la cui compilazione ha permesso la collocazione delle singole aziende in fasce di merito (buono, sufficiente, insufficiente, gravemente insufficiente); l'intento era quello di verificare il conseguimento dell'obiettivo attraverso la misura di un indicatore di rischio.

La maggior parte delle aziende si è collocata nella fascia buono-sufficiente, il fatto, abbastanza sorprendente, è stato attribuito all'effetto positivo esercitato dalla prima fase informativo-assistenziale e all'azione svolta attraverso le parti sociali. In un ristretto numero di aziende il primo sopralluogo di vigilanza è stato seguito da un secondo, con miglioramen-

to del punteggio rilevato tra i due sopralluoghi, a conferma del trend rilevato e riferito sopra.

Parallelamente all'indagine ambientale se ne è svolta una sanitaria condotta con l'Istituto di Medicina del Lavoro dell'Università di Firenze e con l'U.O. di Otorinolaringoiatria della ASL 10. Obiettivi dell'indagine la verifica del livello di attuazione del D.Lgs. 81 relativamente alla sorveglianza sanitaria e, soprattutto, la definizione di un percorso diagnostico standard da mettere a disposizione dei medici competenti operanti nel comparto e nelle iniziative di ricerca attiva delle malattie professionali.

Il dettaglio del piano ed i suoi risultati sono illustrati nella pubblicazione "Esposizione a polveri di legno: prevenzione e sorveglianza sanitaria nella ASL 10 di Firenze" disponibile presso la UFC PISLL della ASL 10.

USL10

Firenze

Referente:

Roberto Bognesi

☎ 055/6930401-9

roberto.bognesi@uslcentro.toscana.it

Numero Verde
800.432270

Roberto Bognesi

mauro.giannelli@asf.toscana.it
roberto.bognesi@asf.toscana.it

Tossici per la riproduzione nei prodotti in uso nel settore calzaturiero.

La Zona Valdarno Inferiore della ASL 11 Empoli, è fortemente caratterizzata dai settori conciario e calzaturiero che occupano rispettivamente circa 8.000 e 3.500 addetti. L'elevato impiego di manodopera femminile rende il comparto calzaturiero di particolare interesse rispetto alle tematiche della tutela riproduttiva. Gli eventi negativi della riproduzione comprendono le alterazioni della capacità riproduttiva dell'uomo e della donna e l'induzione di effetti nocivi sul prodotto del concepimento.

Sebbene ancora oggi le cause di molti disordini riproduttivi rimangono sconosciute, tra i diversi fattori di rischio implicati ci sono quelli occupazionali. Gli agenti chimici pericolosi (ACP) possono penetrare

nell'organismo del lavoratore per inalazione, ingestione o assorbimento percutaneo, raggiungere il feto, inducendo esiti diversi, in relazione all'epoca della gestazione in cui avviene l'esposizione. Gli ACP, in relazione agli effetti che producono, sono etichettati da specifica frase di rischio che ne segnala i pericoli.

Tra gli ACP più indagati per i loro effetti sulla salute riproduttiva grande attenzione va ai solventi organici per i quali numerosi studi epidemiologici evidenziano un incremento di rischio di aborto spontaneo ed un'associazione con le principali malformazioni.

Nel periodo 2012-2013, per indagare la presenza di ACP per la salute riproduttiva nel settore calzaturiero, sono stati effettuati interventi in 49 ditte (calzaturifici, tacchifici, suolifici e tomaifici) estratte dai flussi INAIL. Durante il sopralluogo sono state esaminate le lavorazioni svolte e le sostanze utilizzate nelle varie

USL11

Empoli

Referente:

Silvia Giusti

☎ 0571/704849

s.giusti@usl11.toscana.it

Numero Verde
800.514236



postazioni di lavoro acquisendo: la valutazione del rischio chimico e quella specifica per le lavoratrici madri, le schede tossicologiche dei prodotti utilizzati con indicazione delle quantità consumate e delle mansioni in cui ne era previsto l'utilizzo. Le informazioni di interesse, relative a 596 schede tossicologiche raccolte all'interno di 36 delle 49 ditte visitate (in 13 non sono stati reperiti prodotti tossici per la riproduzione) sono state registrate in un archivio informatizzato.

Nelle 36 aziende analizzate vengono utilizzati prodotti contenenti sostanze tossiche per la riproduzione, di cui la maggior parte con frasi di rischio R 62 (Possibile rischio di ridotta fertilità) (n-esano: 75 prodotti) ed R 63 (Possibile rischio di danni ai bambini non ancora nati) (toluene: 54 prodotti). Da una analisi dei dati raccolti si è evidenziato come i prodotti tossici per la riproduzione contenenti n-esano (R62) e toluene (R63) sono presenti prevalentemente nei calzaturifici, mentre nei tacchifici viene utilizzato

essenzialmente il toluene (R63). Infatti nelle ditte esaminate il mastice a solvente era utilizzato solo nei calzaturifici ed in un tomaificio.

Se si analizzano i dati per mansione il n-esano (R 62) ed il toluene (R63) si trovano essenzialmente nelle mansioni di masticiatura e finissaggio. Da segnalare inoltre il N-metil-2-pirrolidone, classificato R61 (Può danneggiare i bambini non ancora nati) nel 2008, utilizzato in 3 prodotti di finissaggio ed in 1 di lavaggio delle suole.

Il solvente più utilizzato è il toluene presente in 19 prodotti (7 in finissaggio e 12 in masticiatura) in classe di consumo fra 0,1 ed 1 kg al giorno ed in 7 prodotti in classe fra 1-10 Kg die, per la maggior parte in finissaggio. Si può concludere quindi che nei calzaturifici vengono utilizzati tutt'ora importanti quantità di solventi tossici per la riproduzione (toluene e n-esano) sia nella fase di masticiatura che in quella di finissaggio; è necessario quindi effettuare tali operazioni sotto banco aspirato e con dispositivi di protezione per

le mani che oltre ad essere marcati CE, devono essere idonei alla manipolazione di sostanze chimiche, come riportato nel foglio illustrativo dei DPI e dai pittogrammi presenti sulla confezione. E' sconsigliato l'uso di guanti in lattice che non proteggono dalla penetrazione cutanea dei solventi ed inoltre, in soggetti ipersuscettibili, possono provocare dermatiti allergiche.

Le frasi di rischio R61, R62 ed R63 sono state modificate dal CLP (Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures) - regolamento 1272/2008/CE, come segue: R61 in H360; R62 ed R63 in H361.

Per informazioni:

Lorella Luti

A.USL 11, UOC PISLL Castelfranco di Sotto

Il rischio chimico nelle lavanderie a secco

Il settore delle lavanderie rappresenta un'attività diffusa capillarmente nel territorio toscano. Gli esercizi sono per la gran parte a carattere artigianale e gestione familiare, con pochi dipendenti, spesso con contratti part-time o stagionali. Sebbene il settore abbia subito nel tempo vari cambiamenti (uso di macchine a ciclo chiuso, nuove modalità di lavaggio, avvento dei self-service) è tuttora presente il rischio chimico soprattutto nelle lavanderie a secco, dove è ancora utilizzato il percloroetilene (PCE), solvente clorurato pericoloso per l'ambiente e probabile cancerogeno per l'uomo: assorbito per inalazione, può dar luogo a danni acuti fino alla morte per elevate esposizioni e danni cronici, questi ultimi più subdoli e spesso confondibili con patologie di altra origine, interessando prevalentemente sistema nervoso centrale, rene, fegato, sistema respiratorio. Sono segnalati effetti sulla riproduzione, genotossici e mutageni. La caratteristica di provocare nel tempo anestesia olfattiva, che impedisce di percepire l'odore, ne accentua la pericolosità e la sottovalutazione del rischio. Nel 2012 è occorso in Versilia un grave infortunio in una lavanderia a secco: la titolare, unico lavoratore, è stata trovata priva di sensi da un vicino che ha allertato in tempo i soccorsi. La ricostruzione dell'evento ha stabilito una inalazione di PCE fuoriuscito dal macchinario attraverso una guarnizione non più idonea, tamponata in modo inefficace e indebito con me di fortuna.

La USL 12 Viareggio, alla luce di questo episodio e di eventi simili occorsi in Italia, ha condotto dal 2013 al 2014 una campagna mirata di vigilanza in tutte le lavanderie a secco in Versilia; nell'anno in corso saranno effettuati campionamenti ambientali e monitoraggi biologici, con il

coinvolgimento, ove presenti, dei medici competenti.

La campagna, che ha compreso incontri informativi con i soggetti interessati anche attraverso organizzazioni di categoria, ha evidenziato criticità che confermano quanto segnalato in letteratura e in monitoraggi effettuati in Toscana: il rischio si estrinseca soprattutto in determinate fasi del ciclo di utilizzo (estrazione fanghi, rabbocco del solvente, fasi di deodorizzazione), ed è legato spesso a modifiche nei tempi di lavorazione, ridotta manutenzione dei macchinari, scarso uso di DPI. Fattori potenzialmente critici sono i locali inadeguati per dimensioni, spesso unici, con scarsa attenzione ai ricambi d'aria. Emerge già al momento l'importanza di una buona valutazione del rischio e la conseguente formazione e informazione: questo anche per i titolari, spesso unici lavoratori, che non si sottopongono a sorveglianza sanitaria. L'informazione sul rischio deve tener conto della prevalenza di donne nel settore, ponendo attenzione particolare ai rischi per la gravidanza ed il puerperio. E' importante considerare infine che il settore avverte la mancanza della figura di RLS, legata all'esiguità del numero di dipendenti: è quindi necessario sollecitare l'attenzione e il coinvolgimento dei RLS Territoriali che, pur non facendo parte del settore, devono essere informati sui rischi specifici per esser in grado di ottemperare adeguatamente al proprio ruolo, cosa per il quale possono richiedere assistenza e informazione da parte delle ASL di competenza.

Paola Verola,

Referente Rete RLS USL12 Viareggio

USL12

Viareggio

Referente:
Paola Verola

tel: 0584/6058874
fax: 0584/6058929

p.verola@uslnordovest.toscana.it

Numero Verde
800.235303



Con il seminario svoltosi a Pisa il 3 Dicembre 2015 "Tempi di lavoro e tempi di vita: quali rischi per i lavoratori" (potete trovare i materiali nella pagina del Dipartimento di Prevenzione sul sito della Azienda USL 5 di Pisa www.usl5.toscana.it) si è concluso il ciclo di incontri rivolti ai RLS per il 2015.

Il gruppo regionale "rete dei RLS" promuoverà nel 2016 un nuovo ciclo composto come al solito da 13 seminari di cui 1 regionale e 1 per ciascuna delle attuali 12 USL.

L'inizio del ciclo è previsto a Firenze il prossimo 11 Febbraio con il seminario regionale dal titolo provvisorio di "Buon lavoro...!" che sarà incentrato sul tema degli infortuni.

Il motivo che ci ha spinto a scegliere un argomento che può

apparire obsoleto è la pubblicazione dei dati provvisori relativi agli infortuni.

Infatti in Toscana i primi dati forniti dall'INAIL mostrano per il 2015, a fronte di un continuo calo del numero degli infortuni totali, uno spaventoso aumento di quelli mortali.

Si tratta di dati grezzi e non consolidati, ma questo non diminuisce lo sgomento provato da noi operatori della prevenzione.

Nel corso del seminario, che sarà inframmezzato da piccoli spezzoni dello spettacolo teatrale "Buon lavoro..." dal quale abbiamo preso il titolo, cercheremo di analizzare alcuni specifici casi di infortuni mortali avvenuti in Toscana per capire cosa poteva e doveva essere fatto per prevenirli.



PRIMO AVVISO

CONVEGNO REGIONALE RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

"Buon lavoro..!"

Buoni propositi, buone prassi e buoni risultati: la buona fortuna non c'entra

11 Febbraio 2016 ORE 8.30 – 17.00

Firenze – Auditorium CTO

Direttore Responsabile:

Daniela Gianelli

Responsabile editoriale

Antonella Bruschi

Comitato Scientifico

Mauro Abbarchi

Roberto Bolognesi

Gabriele Bolognini

Antonella Bruschi

Marta Dei

Silvia Giusti

Stella Lanzilotta

Andrea Leto

Fabrizio Nerozzi

Claudia Palumbo

Oriana Rossi

Sonia Rossi

Roberto Taddeucci

Gianni Trevisan

Mauro Venturelli

Paola Verola

Per inviare i vostri articoli

a.bruschi@uslnordovest.toscana.it

Le foto sono state gentilmente fornite da operatori della prevenzione dei servizi pubblici delle ASL toscane. Rappresentano luoghi di lavoro della nostra regione.

Impaginazione grafica e stampa:

Grafiche Caroti - Pisa

Te. 050.988388

Nel prossimo numero parleremo di ...

Microimprese, cioè di tutte quelle ditte che hanno meno di 10 lavoratori e che rappresentano la maggioranza delle attività produttive del nostro territorio.

Nei confronti di tali imprese sono stati sviluppati progetti regionali di assistenza con attivazione di sportelli informativi e redazione di linee guida per la valutazione dei rischi.

La redazione

ALCUNI INDIRIZZI WEB

SUL TEMA DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

www.regionetoscana.it

www.ispesl.it

www.inail.it

Istituto superiore di sanità:

www.iss.it

Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro:

<http://osha.europea.eu>

www.ministerosalute.it



Servizio
Sanitario
della
Toscana

Realizzato dall'Azienda USL 5
di Pisa con la collaborazione di tutte le Aziende
USL della Toscana