



Servizio Sanitario della Toscana

La voce della prevenzione



Raccordo tra sicurezza ed organizzazione del lavoro, un reciproco vantaggio

A cura di **OO.SS.** - CGIL CISL UIL

I principi ispiratori del modello delineato dal Decreto Legislativo n.626/94 sono sostanzialmente riconducibili al necessario raccordo tra sicurezza e organizzazione del lavoro che si esprime mediante il coinvolgimento dei diversi soggetti interessati. La Legge 81/2008 nell'articolo 30 valorizza i **modelli di organizzazione** e di gestione volti ad integrare le politiche di sicurezza nel contesto aziendale, considerando la protezione della salute dei lavoratori non come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche ed organizzative, ma come un momento tipico, ordinario dell'organizzazione dell'attività produttiva. Ne deriva un **approccio partecipativo** e complessivo di conoscenza, di controllo e di limitazione dei rischi, mediante il legame tra prevenzione tecnica, prevenzione organizzativa e pre-



venzione sanitaria, nella realtà spesso frammentate e quindi poco funzionali. La partecipazione prende le forme dell'informazione, della consultazione, del diritto di accesso, di proposta, con particolare, ma non esclusivo, riferimento alle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza, rinviando alle decisioni operate dalla contrattazione collettiva e all'adozione di codici di condotta e di buone prassi, articolo 2 lettera v. E' importante sottolineare il rilievo delle **buone prassi**, adottate volontariamente nella contrattazione e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Più che al dato formale occorre infatti mirare ai comportamenti tenuti, e alla non formale ma effettiva applicazione delle norme esistenti;

molto spesso gli infortuni sul lavoro sono infatti frutto della violazione di regole di prudenza o di procedure di sicurezza trascurate. In tale prospettiva risulta decisivo analizzare i mancati infortuni, sviluppare azioni correttive condivise, attivare una "vigilanza partecipata" dei lavoratori e delle loro rappresentanze. Intervenire sulla sicurezza del lavoro significa anche incidere sull'organizzazione del lavoro e quindi calare sempre più il tema della sicurezza nelle piattaforme contrattuali aziendali, individuando le priorità da realizzare. In tale contesto il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve essere protagonista principale e partecipare attivamente all'elaborazione. Vivere la sicurezza non come obbligo ma come scelta consapevole diventa fondamentale.

LA VOCE DELLA PREVENZIONE
Autorizzazione del Tribunale di Lucca n° 790 del 10/11/2003

Direttore Responsabile: Sirio Del Grande
Capo Redattore: Giovanni Panelli
Hanno collaborato a questo numero:
G. Panelli, E. Catelani, M.G. Roselli, S. Tesi
O.SS CGIL, CISL, UIL
Stampa: Tipografia Francesconi - Lucca

Azienda **USL2 LUCCA** - Dipartimento della Prevenzione
www.usl2.toscana.it/sup - Via di Tiglio - Carraia (LU)



Numero Verde
800 535165

Azienda **USL12 VERSILIA** - Dipartimento della Prevenzione
www.usl12.toscana.it/sup - Via Garibaldi, 92 - Pietrasanta (LU)



Numero Verde
800 235303



LA VOCE DELLA PREVENZIONE

Periodico d'informazione per la sicurezza e la salute sul lavoro

Anno 2009 - N°1

in collaborazione con L'Organismo Paritetico Provinciale di Lucca

SPECIALE FORMAZIONE, SICUREZZA E ORGANIZZAZIONE

Le piccole aziende e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

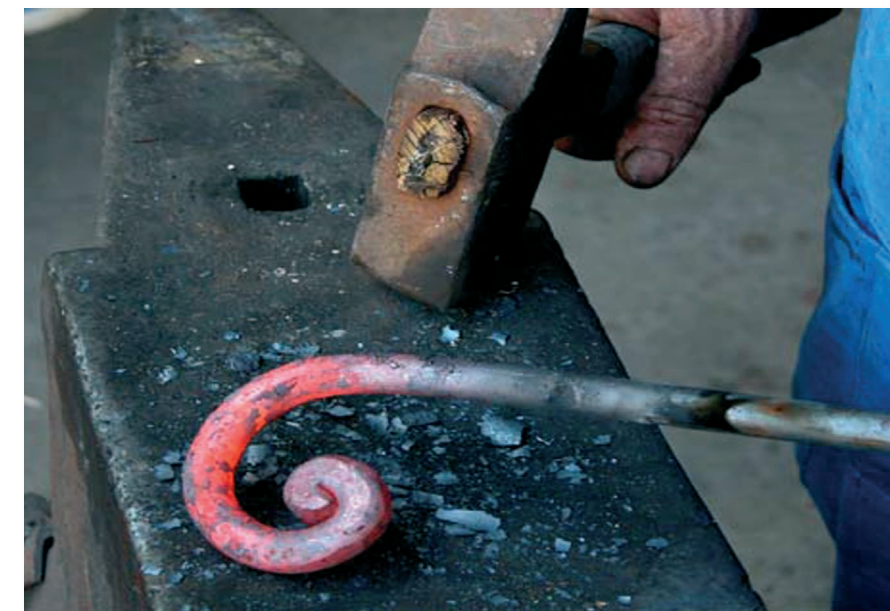
A cura di **Giovanni Panelli** - Dipartimento della Prevenzione ASL 2 Lucca

Anche se complessivamente si assiste ad un calo di infortuni, purtroppo continua la successione giornaliera degli incidenti nei luoghi di lavoro. Molti avvengono in aziende di piccole dimensioni, a volte anche con due/tre dipendenti e spesso a conduzione familiare, dove il datore di lavoro lavora direttamente a fianco dei suoi collaboratori. Anche se in queste piccole realtà potenzialmente il rapporto di tipo familiare può favorire un'applicazione non formale delle norme di sicurezza, in molte circostanze purtroppo abbiamo dovuto verificare che questo non avviene. A causa delle loro piccole dimensioni e dei rapporti che si instaurano tra le parti, il sindacato non riesce a fare sentire la sua voce

in queste aziende, non è presente, e restano realtà difficilmente sensibilizzabili in materia di sicurezza e diritti dei lavoratori.

C'è da dire comunque che anche la normativa vigente che regola l'accesso ai mestieri è carente in materia perché consente di accedere all'esercizio di una qualunque attività, senza verificare, per coloro che poi assumono collaboratori per l'esercizio dell'impresa, la conoscenza delle più elementari norme del diritto del lavoro. Per questo di fatto piccoli imprenditori e artigiani che magari sono ottimi professionisti e maestri nel loro settore, non conoscono le responsabilità e gli obblighi formativi e informativi che hanno nei confronti di loro collaboratori e dipendenti. In un tessuto produttivo come il nostro - costituito in massima parte da piccole e piccolissime aziende - lavoratori e imprenditori sono legati da un rapporto personale e dalla percezione di un comune destino. In molte di queste aziende l'esperienza ci dice che non c'è protocollo che tenga, la realtà è ancora quella data dall'inosservanza sistematica delle norme di prevenzione introdotte addirittura negli anni cinquanta.

Le normative sulla sicurezza sono generalmente vissute da queste imprese come un costo aggiuntivo, una spesa ulteriore. In queste realtà non è difficile poi trovare situazioni di lavoratori extracomunitari che conoscono poco o per niente la nostra lingua e che si trovano a manipolare sostanze pericolose senza conoscere le procedure per un loro corretto utilizzo. Consapevoli che non c'è nessuna bacchetta magica e il percorso da fare per creare una cultura della sicurezza condivisa e reale e non formale è ancora molto lungo, consideriamo la nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'opportunità per innalzare il livello della formazione in queste aziende.



Questa figura infatti ha la funzione di contribuire ad innalzare le conoscenze fra tutti i lavoratori, su un argomento molto concreto e importante come la salute.

Attraverso l'attenzione alla prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, si può inoltre vigilare anche sulla corretta organizzazione del lavoro che spesso è collegata al buon funzionamento dell'azienda.

Il ruolo partecipativo e centrale dei lavoratori è stato riconosciuto attra-

verso la formalizzazione della figura dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai quali sono riconosciuti competenze, diritti e doveri. Per le aziende di piccole dimensioni, che avrebbero difficoltà ad avere un RLS interno, è prevista la nomina di un RLS territoriale per più unità produttive.

Si tratta di un'opportunità per le piccole aziende, nelle quali questa figura può dare un contributo importante alla conoscenza dei rischi e delle possibili soluzioni, in quanto viene in contatto con più realtà dello stesso comparto. Per questo l'abolizione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti rallenterebbe il processo di miglioramento delle condizioni di lavoro in queste aziende.

LA GESTIONE DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

A cura di **S. Tesi** - RLS Soffass

Il D. Lgs. 81/2008 contiene degli orientamenti significativi riguardo il sistema di gestione della sicurezza quale dovrebbe essere attuato: considera la valutazione dei rischi come l'occasione per creare un sistema aziendale di prevenzione che cresca e si sviluppi in armonia con l'ordinaria attività. In quest'ottica, il decreto "suggerisce" la creazione di un vero e proprio sistema organizzato della sicurezza ed evidenzia la centralità e la rilevanza della consultazione e della partecipazione costruttiva dei lavoratori al processo di analisi dei rischi, per il tramite del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza".

Due sono i principali aspetti che un approccio di questo tipo evidenzia:

- gestione collaborativa con la partecipazione attiva e consapevole di tutti i soggetti deputati individuati con precisione dalla normativa vigente, quindi, anche i lavoratori che, troppo spesso, sono individuati come l'anello terminale della catena, il cui solo compito sembra essere quello di mettere in pratica, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, tutte le direttive loro impartite, affinché il loro lavoro possa svolgersi in sicurezza;
- gestione continuativa, da non esaurirsi nel momento dell'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, ma da portare avanti per rafforzare l'efficacia della cooperazione ai fini del miglioramento della sicurezza stessa.

È in questa direzione che, all'interno dell'azienda nella quale lavoro e nel gruppo cartario tutto, di cui la stessa fa parte, si stanno concentrando gli sforzi. Con cadenza mensile, oltre le riunioni periodiche previste dal protocollo, svolgiamo degli incontri con la direzione per parlare delle

questioni riguardanti la sicurezza: discutiamo di eventuali problemi segnalati dai lavoratori, analizziamo soluzioni possibili individuate grazie anche alla loro consultazione e comunque, prima di adottare quelle definitive, lasciamo sempre a loro la parola finale sulla miglior funzionalità di una rispetto ad un'altra.

Una gestione di questo tipo, un esempio

tra i tanti possibili e attuabili, risulta una condizione necessaria perché, attraverso il coinvolgimento, si contribuisce al rafforzamento della consapevolezza tra i lavoratori di essere corresponsabili della gestione della sicurezza e della salute del proprio posto di lavoro e della qualità del lavoro stesso.

Le novità sulla formazione dei lavoratori e dei RLS introdotte dal D.Lgs. 81/08

A cura di **E. Catelani** - ASL 12 Versilia



Il D. Lgs 81/08 tratta all'art.37 "La Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti" e fin dal titolo si evidenzia una novità significativa per gli RLS in quanto li cita espressamente, cosa non presente nel D.Lgs 626/94.

L'aspetto principale è senz'altro costituito dalla specificazione e diversificazione degli obblighi di

formazione a seconda del soggetto destinatario (lavoratore, RLS, preposto, RLST, ecc), chiarendo come un'attività formativa non possa essere efficace se effettuata in modo generico ed indifferenziato, ma debba essere necessariamente mirata ai rischi cui sono esposti i lavoratori. Questo vale anche per i RLS, che hanno diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi (commi 6 e10). Viene poi richiesta particolare attenzione alla definizione del contenuto della formazione dato che deve essere facilmente **comprensibile** per i lavoratori e tale da consentire loro di acquisire le necessarie competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro; se poi la formazione riguarda lavoratori immigrati, essa deve essere fatta **previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua** utilizzata nel percorso formativo (comma 13).

Lavoratori (art. 37 commi 1, 2, 3 e 4)

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
 - rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristiche del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti Stato/Regioni. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
- della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

RLS territoriale (art. 48 comma 7)

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

RLS (art. 37 comma 11)

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- principi giuridici comunitari e nazionali;
- legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a :

- 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori
- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Preposto (art. 37 comma 7)

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative, procedurali di prevenzione e protezione



La Formazione e l'aggiornamento professionale

Servizio Politiche Educative - Formazione Professionale

a cura di G.Masetti

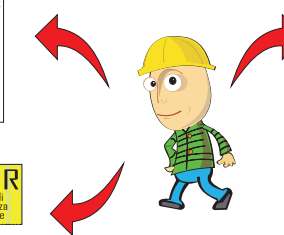


La Provincia di Lucca finanzia alle Agenzie Formative o alle imprese anche percorsi formativi in materia di sicurezza.

I lavoratori possono frequentare oltre a questi anche percorsi formativi, da loro stessi individuati, per aggiornare le proprie competenze, migliorare la propria posizione o cambiare lavoro ed anche, ma non ultimo, per acquisire conoscenze in materia di prevenzione e sicurezza in ambito lavorativo.

Periodicamente la Provincia di Lucca, con appositi avvisi pubblici - riportati anche nel sito: www.provincia.lucca.it al link della formazione professionale - mette infatti a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori buoni formativi (detti anche voucher) di importo variabile che coprono i costi di frequenza per i percorsi scelti.

Oltre dai lavoratori a tempo indeterminato, i voucher possono essere richiesti anche da lavoratori a progetto, co.co.co., stagionali, a tempo determinato, soci di cooperative a libro paga, apprendisti nonché dalle persone poste in mobilità o cassa integrazione.



In attesa della istituzione nazionale e/o regionale del "Libretto del Cittadino" si ricorda che la Provincia di Lucca, già dal 2003, ha messo a disposizione il libretto personale della Formazione/Informazione relativo al "curriculum formativo" in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro per contribuire a promuovere la sicurezza e diminuire il rischio di infortuni negli ambienti di lavoro e far sì che la formazione acquisita costituisca il portfolio delle competenze che ogni persona, secondo gli obiettivi della Comunità Europea, deve possedere.

Le Agenzie Formative sono tenute infatti a rilasciare ai corsisti aventi diritto il libretto debitamente compilato dal Centro per l'Impiego di pertinenza.

