

Sicurezza e salute

sul lavoro

N PILLOLE



Per RLS e RSU del commercio terziario turismo e servizi

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro del commercio, del terziario, del turismo e dei servizi. Un campo di lavoro su cui sono impegnati da tempo Filcams CGIL, Fisascat CISL e UilTucs UIL della Lombardia. Un campo di lavoro sindacale che parte da alcuni presupposti:

- 1) I nostri settori sono tra i più esposti in termini assoluti per quanto riguarda la diffusione delle malattie professionali e sono tutt'altro che estranei ai rischi d'infortuni sul lavoro.
- 2) Agire sulla prevenzione e costruire partecipazione non sono soltanto i dettati dalla legislazione in materia di sicurezza sul lavoro, sono anche gli snodi cruciali della qualificazione delle relazioni sindacali nei luoghi di lavoro.
- 3) La crisi economica che morde sta diventando sempre più frequentemente un alibi per le aziende più spregiudicate che tentano di imporre una nuova cultura unilaterale dell'organizzazione del lavoro fondata sulla flessibilità indiscriminata del fattore lavoro (turni, orari, mobilità, carichi).
- 4) Le aziende più avvedute comprendono che formazione, informazione, partecipazione, programmazione condivisa, siano i presupposti di una competizione di mercato più qualificata e rispettosa delle norme.

Ecco, le nostre organizzazioni sindacali di categoria scommettono da tempo sulla necessità di dar risalto e continuità ad un'azione negoziale su questi temi. Ritengono che il protagonismo contrattuale delle RSU ed RSA debba andare di pari passo con il ruolo partecipativo degli RLS e che sia indispensabile diffondere la capacità di rappresentanza dei lavoratori sui temi della salute e della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro. E sono ulteriormente convinte dell'importanza ed urgenza di dotare il sistema della bilateralità dei compiti previsti dai CCNL in tema di salute e sicurezza.

Ci auguriamo che il materiale raccolto in questo opuscolo sia uno strumento di lavoro utile per gli RLS ed RLST e che il contributo importante che molti esperti hanno portato al nostro convegno del 20 novembre scorso, possano aiutarci a leggere le dinamiche che ancora si frappongono ad una generalizzazione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Mario Santini
Filcams CGIL
della Lombardia

Pippo Foti
Fisascat CISL

Giovanni Gazzo
UilTucs UIL

Partire sempre dalle fonti

art 2087 codice civile (1942):

l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

art 41 della Costituzione (1947):

L'iniziativa privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà alla dignità umana

Art 9 legge 300/70 (statuto dei lavoratori)

Tutela della salute e dell'integrità fisica.

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.



Estratti dal Testo Unico Dlgs 81/08 con modifiche introdotte dal 106/09

I PRINCIPI Art. 15.

Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che é pericoloso con ciò che non lo é, o é meno pericoloso;
- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;

- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) l'istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

2. Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori.

Art. 18.

Gli obblighi del datore di lavoro e del dirigente

1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:

- a) nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.
- b) designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza;
- c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;
- d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;
- e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- f) richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione;
- g) **inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal**



programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto;

g-bis) nei casi di sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, comunicare tempestivamente al medico competente la cessazione del rapporto di lavoro;

- h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;
- m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;
- n) consentire ai lavoratori di verificare,

- mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;
- o) **consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;**
- p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3 **anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Il documento è consultato esclusivamente in azienda;**
- q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;
- r) **comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite,**

al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico, a fini statistici e informativi, i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento e, a fini assicurativi, quelli relativi agli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza al lavoro superiore a tre giorni; l'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia di cui all'articolo 53 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124;

- s) consultare il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50;
- t) adottare le misure necessarie ai fini della prevenzione incendi e dell'evacuazione dei luoghi di lavoro, nonché per il caso di pericolo grave e immediato, secondo le disposizioni di cui all'articolo 43. Tali misure devono essere adeguate alla

ARRIVA IL DECRETO
PER LA SICUREZZA
SUL LAVORO

SE SI DEVE
MORIRE CHE ALTRETO
LO SI FAACCIA
A MORIA DI LEGGE



natura dell'attività, alle dimensioni dell'azienda o dell'unità produttiva, e al numero delle persone presenti;

- u) nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro;
- v) nelle unità produttive con più di 15 lavoratori, convocare la riunione periodica di cui all'art. 35;
- z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

aa) comunicare in via telematica all'INAIL e all'IPSEMA, nonché per loro tramite, al sistema informativo nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 8, in caso di nuova elezione o designazione, i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; in fase di prima applicazione l'obbligo di cui alla presente lettera riguarda i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori già eletti o designati;

bb) vigilare affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica senza il prescritto giudizio di idoneità.

1-bis. L'obbligo di cui alla lettera r) del comma 1, relativo alla comunicazione a fini statistici e informativi dei dati relativi agli infortuni che comportano l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, decorre dalla scadenza del termine di sei mesi dall'adozione del decreto di cui all'articolo 8, comma 4.

2. Il datore di lavoro fornisce al servizio di prevenzione e protezione ed al medico competente informazioni in merito a:

- a) la natura dei rischi;
- b) l'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
- c) la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- d) i dati di cui al comma 1, lettera r), e quelli relativi alle malattie professionali;
- e) i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

3. Gli obblighi relativi agli interventi strutturali e di manutenzione necessari per assicurare, ai sensi del presente decreto legislativo, la sicurezza dei locali e degli edifici assegnati in uso a pubbliche amministrazioni o a pubblici uffici, ivi comprese le istituzioni scolastiche ed educative, restano a carico dell'amministrazione tenuta, per effetto di norme o convenzioni, alla loro fornitura e manutenzione. In tale caso gli obblighi previsti dal presente decreto legislativo, relativamente ai predetti interventi, si intendono assolti, da parte dei dirigenti o funzionari preposti agli uffici interessati, con la richiesta del loro adempimento all'amministrazione competente o al soggetto che ne ha l'obbligo giuridico.

3-bis. Il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti altresì a vigilare in ordine all'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 19, 20, 22, 23, 24 e 25, ferma restando l'esclusiva responsabilità dei soggetti obbligati ai sensi dei medesimi articoli qualora la mancata attuazione dei predetti obblighi sia addebitabile unicamente agli stessi e non sia riscontrabile un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti.

Il RLS è uno degli attori della prevenzione in azienda

Chi è il RLS

Art 2 co.1 lettera i

RLS persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro

Quale formazione è prevista per il RLS

Art 37 Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

omissis

Co 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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. Co 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:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) 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 e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

Co 12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Come viene eletto il RLS

Art. 47. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo. L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.
2. In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. 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 secondo quanto previsto dall'art 48.
4. Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.
5. Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.
6. L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali di concerto con il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.
7. In ogni caso il numero minimo dei rappresentanti di cui al comma 2 è il seguente:
 - a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 lavoratori;
 - b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 lavoratori;
 - c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende o unità produttive oltre i 1.000 lavoratori. In tali aziende il numero dei rappresentanti è aumentato nella misura individuata dagli accordi interconfederali o dalla contrattazione collettiva.

I compiti del RLS

Art. 50.

(Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza)

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:
 - a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
 - b) é consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
 - c) é 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) é 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 e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

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 é, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e 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.

2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi

confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

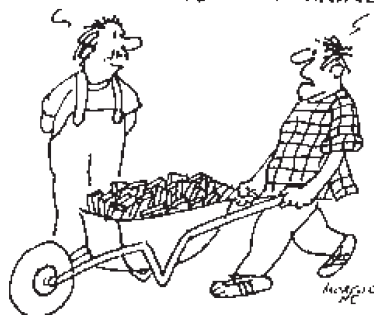
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza é tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

OGNI GIORNO
SI MUORE
SUL LAVORO.
E NESSUNO
INTERVIENE.

POSSIAMO SPERARE
SOLO NELLA
DISOCCUPAZIONE.



7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

LA SORVEGLIANZA SANITARIA COSÌ COME APPLICATA DA DIVERSE AZIENDE NON SEMPRE RISPONDE ALLO SPIRITO E ALLA LETTERA DELLA LEGGE, PER QUESTO RIPARTIAMO DALL'ART 41/42

Sorveglianza sanitaria

Art. 41

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.
2. La sorveglianza sanitaria comprende:
 - a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;
 - b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza

diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

- c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;
 - d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;
 - e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.
- e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;
- e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:
 - a) (lettera soppressa)
 - b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

4-bis. Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio

medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

8. (comma abrogato)

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica

Art. 42.

1. Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza.

RICORDA INFINE CHE...

Il medico competente è dipendente o consulente dell'azienda. È sempre possibile ricorrere contro il suo giudizio all'asl di competenza

Impedire al RLS di esercitare le funzioni previste oppure limitarne l'attività può comportare a carico del datore di lavoro e del dirigente sanzioni amministrative e penali.

VEDIAMONE ALCUNE:

Art 18 obblighi del datore di lavoro e del dirigente

Comma 1

lettera n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON AMMENDA DA 2000 A 4000 EURO

lettera o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O CON AMMENDA DA 750 A 4000 EURO

lettera p) elaborare il documento di cui all'articolo 26, comma 3, anche su

supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, e, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, consegnarne tempestivamente copia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza; il documento è consultato esclusivamente in azienda;

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON AMMENDA DA 2000 A 4000 EURO

Art. 29. Modalità di effettuazione della valutazione dei rischi

1. Il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), in collaborazione

ORMAI
LA
MATTINA
SI VA AL
LAVORO
E NON
SI SA SE
SI TORNA
VIVI O
MORTI

CHE SIA
QUESTA
LA FLES-
SIBILITA'?



con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, nei casi di cui all'articolo 41.

2. Le attività di cui al comma 1 sono realizzate previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
IL DATORE DI LAVORO È PUNITO CON AMMENDA DA 2000 A 4000 EURO PER ADOZIONE DEL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI SENZA LE MODALITÀ PREVISTE DA QUESTO COMMA

Art. 35. Riunione periodica

Co. 2. Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- il documento di valutazione dei rischi;
- l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 2000 A 6600 EURO

Co. 4. La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori. Nelle ipotesi di cui al presente articolo, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita

ANCORA MORTI SUL LAVORO



riunione.

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON AMMENDA DA 2000 A 4000 EURO

Co 5. Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 500 A 1800 EURO

Art. 37. Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

Co. 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza 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.
IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O CON AMMENDA DA 1200 A 5200 EURO

AAA attenzione ai cantieri temporanei e mobili

Cosa si intende per cantieri temporanei o mobili:

qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X:

ALLEGATO X –

1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.
2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile

Art. 100. Piano di sicurezza e di coordinamento

Co 4. I datori di lavoro delle imprese esecutrici mettono a disposizione dei rappresentanti per la sicurezza copia del piano di sicurezza e di coordinamento e del piano operativo di sicurezza almeno dieci giorni prima dell'inizio dei lavori.

IL DATORE DI LAVORO E IL DIRIGENTE SONO PUNITI CON SANZIONE AMMINISTRATIVA PECUNIARIA DA 500 A 1800 EURO

Co 6-bis. Il committente o il responsabile dei lavori, se nominato, assicura l'attuazione degli obblighi a carico del datore di lavoro dell'impresa affidataria previsti dall'articolo 97, comma 3-bis e 3-ter. Nel campo di applicazione del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, e successive modificazioni, si applica l'articolo 118, comma 4, secondo periodo, del medesimo decreto legislativo.

IL COMMITTENTE O IL RESPONSABILE DEI LAVORI SONO PUNITI CON L'ARRESTO DA DUE A QUATTRO MESI O CON AMMENDA DA 1000 A 4800 EURO



A seguito dell'emanazione del Dlgo 626/94 le organizzazioni sindacali hanno stipulato con le associazioni datoriali accordi applicativi delle norme in esso contenute.

Alcune categorie hanno proceduto a fare accordi applicativi dopo l'entrata in vigore del Dlgo 81/08 (Testo Unico Sicurezza).

Per quanto riguarda la nostra categoria il riferimento è tuttora l'accordo interconfederale del 18.11.1996

ESTRATTI DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE

4.bis Permessi retribuiti

In relazione alle peculiarità dei rischi presenti nei settori del Terziario e del Turismo, per il tempo necessario allo svolgimento dell'attività propria della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza, ogni componente avrà a disposizione un massimo di:

- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti;
- 40 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per le aziende stagionali il monte ore di cui sopra è riproporzionato in relazione alla durata del periodo di apertura e comunque con un minimo di 9 ore annue nelle aziende o unità produttive da 16 a 30 dipendenti e di 12 ore annue nelle aziende o unità produttive oltre i 30 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19 D.Lgs. n. 626/1994 non viene utilizzato il predetto monte ore.

Ovvero il RLS:

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, program-

mazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;

- c) è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 22, comma 5;
- g) riceve una formazione adeguata, comunque non inferiore a quella prevista dall'art. 22;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 11;

Tali adempimenti sono state poi traslati dal Dlgo 626/94 all'art 50 del Dlgo81/08)

ndr per queste attività non va usato il monte ore del RLS, ma ore aggiuntive a carico del datore di lavoro.

Il monte ore di cui sopra assorbe, fino a concorrenza, quanto concesso allo stesso titolo dai contratti o accordi collettivi di lavoro, in ogni sede stipulati.

8.a Strumenti e mezzi

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. n. 626/1994, il

rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda, laddove previsto.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

Il rappresentante per la sicurezza nell'espletamento delle proprie funzioni e laddove se ne ravvisi la necessità, utilizza gli stessi locali che l'azienda ha destinato alle RSA/RSU.

8.b Accesso ai luoghi di lavoro

Il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale con le limitazioni previste dalla legge.

Il rappresentante per la sicurezza eletto direttamente dai lavoratori all'interno dell'azienda, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 2 giorni

lavorativi, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà accompagnato per ragioni organizzative e produttive dal responsabile del servizio o da persona delegata.

Il rappresentante per la sicurezza, designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale, deve segnalare al datore di lavoro, con un preavviso di almeno 7 giorni, le visite che intende effettuare nei luoghi di lavoro.

Lo stesso, durante le visite che effettuerà nei luoghi di lavoro, sarà di norma accompagnato da un esponente dell'Associazione datoriale competente per territorio.

8.c Modalità di consultazione

Laddove il D.Lgs. n. 626/1994 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, questa deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle operazioni aziendali in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

In presenza del rappresentante designato nell'ambito dell'Organismo paritetico provinciale gli adempimenti in capo ai datori di lavoro, previsti dalle norme vigenti in tema di consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, vengono assolti nella sede

dell'Organismo paritetico provinciale, per il tramite dell'Associazione datoriale.

8.d Informazioni e documentazione aziendale

Ai sensi della lettera e), del comma 1 dell'art. 19, del D.Lgs. n. 626/1994, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali.

Il rappresentante, ricevute le notizie e le

informazioni di cui al comma 1, è tenuta a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto aziendale.

9. Tempo di lavoro retribuito per i componenti della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso all'impresa, almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando un'apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.



Riunione periodica: alcuni consigli

Di solito è a fine anno che vengono convocate le riunioni periodiche. Tale incontro è un adempimento obbligatorio del Datore di Lavoro (art 18 comma 1 lettera v) il cui mancato rispetto comporta una ammenda da 2000 a 4000 euro.

Alla riunione devono partecipare obbligatoriamente: datore di lavoro o suo delegato, RSPP, Medico Competente (ove previsto) rappresentante/i lavoratori per la sicurezza. Nulla vieta che possano parteciparvi altre figure diverse aziende hanno accettato la presenza di funzionari o esperti del sindacato alle riunioni. Quindi val la pena di chiederlo, anche per contribuire a ridurre quel gap di conoscenza che c'è tra figure aziendali e RLS. In caso di risposta positiva tutto di guadagnato.

PREPARARSI PRIMA È INDISPENSABILE:

I RLS PARTECIPANO ALLE RIUNIONI NON SOLO PER ASCOLTARE, MA PER PORTARE LA VOCE DEI LAVORATORI

Partiamo dalla norma art 35 comma 2
“Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;



- d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.”**

Andiamo per ordine:

- a) **Se non è ancora stata consegnata copia del DVR** si richiede che ciò venga fatto magari inviando lettera prima della riunione. Se non ve la consegnano fate mettere a verbale che a vostro parere è stato violato art 18 comma 1 lettera o) del Dlvo 81/08
- a1) **l'entrata in vigore della valutazione del rischio stress lavoro correlato** il 31/12/10 dovrebbe vedere o aver visto l'argomento trattato nella riunione periodica o in altra riunione specifica. Se questo non è stato fatto nelle riunioni precedenti, sollecitarlo.
- b) **l'andamento degli infortuni**, delle malattie professionali e i risultati della

sorveglianza sanitaria vengono spesso trattati in modo superficiale e senza alcuna documentazione scritta. L'art 25 comma 1 lettera i) recita: "il medico competente comunica per iscritto, in occasione delle riunioni di cui all'articolo 35, al datore di lavoro, al responsabile del servizio di prevenzione protezione dai rischi, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i risultati anonimi collettivi della sorveglianza sanitaria effettuata e fornisce indicazioni sul significato di detti risultati ai fini della attuazione delle misure per la tutela della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori," Verificate quindi se le scadenze delle visite periodiche previste nel protocollo di sorveglianza sanitaria sono rispettate.

c) sui DPI va verificato prima della riunione se i lavoratori sono stati informati su tutti i DPI indicati nel DVR e se sono

stati formati al loro uso. Inoltre se hanno ricevuto precise informazioni: sulla loro sostituzione quando sono usurati (art 77 co 4 lett.a), sulla pulizia degli stessi DPI di uso collettivo (art 77 co 4 lett. d), sulle procedure aziendali per la sostituzione dei DPI quando questi non sono adatti al lavoratore (art 76 co 2)

d) formazione: spesso non se ne parla o ci sono diciture del tipo " il responsabile del SPP comunica che l'azienda ha informato e formato oppure ha in progetto di informare e formare il personale". I RLS devono intervenire su tempi, modi e programmi della formazione così come previsto dalla norma Ai sensi dell'art. 50 comma 1 lettera d) il RLS è consultato in merito alla organizzazione della formazione di cui art 37. Tale consultazione è chiaramente indicata dalla lettera d). Come



tutto il co 2 dell'art 35 la violazione di tale norma comporta una sanzione amministrativa pecuniaria da 2000 a 6000 euro) Al RSPD spetta proporre (**proporre non disporre**) i programmi di formazione (art 33 dgl 81/08). Ricordiamo, infine, che la formazione "deve avvenire in collaborazione con organismi paritetici" (art 37 comma 12 Dlgvo 81/08)

d1) vanno richiesti, se non attuati, i programmi di aggiornamento per RLS (art 37co 11)

d2) una verifica in tale sede dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori e dei preposti art.li 36 e37 dlgo 81/08 è più che utile anche alla luce dell'accorso Stato-Regioni 21/12/2011 che impone una formazione minima di 8 ore per tutti i dipendenti.

d3) momenti informativi per i lavoratori e formativi su Stress Lavoro Correlato vanno richiesti anche per RLS e preposti

L'art 28 al comma 1 indica che la valutazione del rischio "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso

cui viene resa la prestazione di lavoro." L'invito è chiaro tener conto oltre che della lingua anche del genere e dell'età dei lavoratori nel fare il DVR. Il riferimento alla tipologia contrattuale è poi uno strumento in più per i RLS ad essere attenti allo sterminato mondo di lavoratori precari o meno garantiti che lavorano al nostro fianco.

Ergo la gran parte dei documenti di valutazione dei rischi andrebbero rivisti. Consultando preventivamente i RLS.

Abbiamo brevemente trattato alcuni aspetti del comma 2 art. 35, ma come sapete dopo il 2 viene il 3 (buone prassi e obiettivi di miglioramento), poi il 4 (possibilità di tenere più riunioni periodiche oltre quella annuale, es: su SLC), e infine il 5 (redazione del verbale della riunione.

Verbale che deve vedere le nostre osservazioni riportate). Cosa che nonostante sia prevista dall'accordo interconfederale 18/11/1996, le aziende evitano.

Ricordiamo infine che il DVR (che va esaminato nella riunione co 2 lettera a) "può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e, **deve essere munito** anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, **di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato".** (Art. 28 co 2)

Stress sul lavoro: un rischio concreto per la nostra salute!

Si calcola che il 50/60% delle giornate lavorative perse in un anno sia correlata allo stress lavorativo.

La condizione di stress lavorativo riguarda il 22% di lavoratori europei e il 27% di quelli italiani (dati 2005), percentuale che sale a milano e in lombardia e tra le lavoratrici.

Il 70% dei connazionali, rivela uno studio dell'università La Sapienza di Roma realizzato in collaborazione con l'Aisic (Associazione italiana contro lo stress e l'invecchiamento cellulare), muore per malattie causate dallo stress.

Un dato che non sorprende considerando che lo stress può accendere malattie cronico-degenerative, tra queste rinomati e temuti 'big killer' come patologie cardiovascolari, tumori, broncopneumopatie croniche ostruttive, cirrosi epatica e malattie intestinali.

Minato da ansie e tensioni, il sistema immunitario si indebolisce, l'organismo diventa più vulnerabili alle infezioni, alle malattie e allo sviluppo di patologie autoimmuni.

22

Al punto che "se finora la vita media è aumentata progressivamente la lunga corsa della longevità potrebbe arrestarsi e subire una contrazione, a causa dell'aumento dell'incidenza di malattie degenerative" che avanzano a grandi falcate colpendo sempre più gente e sempre più presto, in barba all'età dei malcapitati.

Partendo da questi dati che la comunità europea ha definito sin dal 2004 precise misure al fine di ridurre i rischi per la salute correlati allo stress che si accumula sul lavoro.

Il 31 dicembre 2010 è entrato in vigore anche per l'Italia l'obbligo della valutazione del rischio stress-lavoro ai sensi art 28 del Dlgo 81/08.

I datori di lavoro avrebbero dovuto entro tale data predisporre un programma di valutazione delle SLC nelle

proprie aziende in collaborazione con i Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza.

Come per tutti i rischi (art 36 Dlgo81/08) anche su SLC i datori di lavoro dovevano informare tutti i lavoratori di questo possibile rischio. Comunicazioni scritte a ciascun lavoratore (meglio se condivise con RLS art 50 comma 1 lettera) o assemblee con i lavoratori sarebbero state opportune per assolvere tale obbligo.

Sino ad oggi dobbiamo rilevare che

sono poche le aziende che hanno proceduto ad informare i lavoratori sui rischi legati allo stress lavoro correlato e ancor meno quelle che hanno ritenuto

di coinvolgere gli RLS nella valutazione di tale rischio. Nulla vieta alle OOSS e ai RLS di farlo.

Troppo spesso lo stress viene considerato una questione personale al massimo legato a problemi famigliari, non è così. Le condizioni e l'organizzazione del lavoro ne sono una delle cause principali tantè che "L'European Agency for Safety and Health at Work" identifica le motivazioni alla base dello stress lavorativo:

- > **utilizzo di nuove forme di contratti di lavoro (contratti precari) e l'incertezza e l'insicurezza del lavoro stesso (scarsità di lavoro)**
- > **forza lavoro sempre più vecchia (poco flessibile e poco adattabile ai cambiamenti) per mancanza di adeguato turn over;**
- > **alti carichi di lavoro, con conseguenti pressioni sui lavoratori da parte del management;**
- > **tensione emotiva elevata, per violenze e molestie sul lavoro**
- > **interferenze e squilibrio fra lavoro e vita privata**

Potrà sembrare paradossale, ma la legge impone ora ai datori di lavoro (che sono stati autorizzati a precarizzare i rapporti di lavoro, a ridurre diritti e garanzie di tutti i lavoratori) **di intervenire per sanare i problemi alla salute dei propri dipendenti che l'applicazione concreta dei provvedimenti sul mercato del lavoro ha prodotto.**

In passato nei periodi di "vacche grasse (per loro)" la gran parte delle aziende non hanno dimostrato la stessa sollecitudine ad attuare le norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che ha dimostrato nello sfruttare le opportunità fornite dalle leggi che hanno precarizzato il mercato del lavoro

Ora, in periodo di "vacche magre" non sarà facile risalire la china, ma dobbiamo quantomeno provarci.

Per questo i Rappresentanti dei Lavoratori

alla Sicurezza, ma anche le RSU e le RSA dovranno essere in prima fila nel sollecitare l'applicazione e il rispetto delle normative su salute e sicurezza se non vogliamo che rimangano lettera morta.

LO STRESS ...





Corso di Porta Vittoria, 43
20122 Milano
tel 02 5502.5328 - fax 02 54.53.423
[www. filcamsloMBardia.it](http://www.filcamsloMBardia.it)
www.rlsfilcams-Lombardia.org



Via Benedetto Marcello, 6
20124Milano
tel 02 4979.2807 - fax 02 4963.7655
www.fisascatsilombardia.net



LOMBARDIA
Via Campanili, 7
20124 Milano
tel. 02 76.06.791 fax 02 76.06.794101
www.uiltuCSloMBardia.net