

# TOSCANA RLS

Bollettino dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

## A 10 anni dal D.Lgs. 81/08: RLS... Che fare?

### Ruolo, prerogative, diritti e timori

ATTI DEL CONVEGNO REGIONALE RLS

Firenze, 4 dicembre 2018

Giornata dedicata ad **ANTONELLA BRUSCHI**  
anima instancabile del gruppo rete RLS



#### SOMMARIO

Atti del convegno "RLS... Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori.....	Pag.2
L'impegno della Regione Toscana, E. Meucci, M. Ughi.....	Pag.2
La Rete Regionale RLS, M. Dei, O. Rossi.....	Pag.3
Il pericolo è il mio mestiere, M. Marcelli.....	Pag.5
La figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza a dieci anni dal testo Unico tra attuazioni, in-attuazioni e possibili sviluppi, A. Delogu.....	Pag.5
A 10 anni dal D.Lgs. 81/08—L'esperienza Fiorentina, L. Scalia.....	Pag.9
Associazione "Il mondo che vorrei", M. Piagentini.....	Pag.11
Le esperienze dei RLS.....	Pag.12
Le esperienze delle altre Regioni.....	Pag.16
Rete imprese, R. Sabatini.....	Pag.21
Il "Virus che ti salva la vita", Associazione Rossolevante.....	Pag.21
Il punto di vista della Procura, L. Gestri.....	Pag.23
In evidenza	
Il Progetto "Reti di RLS per la promozione della salute" e il portale degli Rls.....	Pag.24
Illustrazione delle dinamiche infortunistiche in cava "Dall'analisi alla Prevenzione".....	Pag.25
Gli incontri informativi sul territorio.....	Pag.26
Prossimi appuntamenti.....	Pag.28

#### PRESENTAZIONE

In occasione dei dieci anni dall'emanazione del Testo Unico, il 4 dicembre 2018 si è tenuto il Convegno Regionale per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, dal titolo **"A 10 anni dal D.Lgs. 81/08: RLS... Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori"** dove è stata focalizzata l'attenzione sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls), figure inserite dal legislatore nel sistema della prevenzione nei luoghi di lavoro, con un ruolo difficile da svolgere, fortemente influenzato dal contesto lavorativo e dai rapporti con gli altri attori della prevenzione.

E' stato doveroso discutere ed approfondire assieme ai diretti interessati quanto è stato fatto in questi anni e quanto si può e si deve fare.

Sono state ascoltate le dirette esperienze dei Rls, dei sindacati, delle associazioni di categoria e di tutti coloro che a vario titolo sono chiamati a prevenire gli infortuni e malattie professionali sui luoghi di lavoro. Scopo del convegno è stato quello di far emergere le criticità normative, gli intoppi burocratici, le criticità legate ai

cambiamenti nel mondo del lavoro che i Rls incontrano giornalmente.

La giornata è stata arricchita dal contributo delle "Reti Rls" delle altre Regioni, le cui esperienze, per il nostro territorio, potranno suggerire nuove modalità e strumenti di lavoro. L'obiettivo della Rete Rls, in cui collaborano attivamente i Servizi di Prevenzione Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro delle Aziende Sanitarie, è quello di offrire uno spazio comune di approfondimento e di intervento a Rls e Rls territoriali (Rlst).

Nel corso della giornata, lo spettacolo teatrale "Il virus che ti salva la vita" dell'Associazione Rossolevante, basato su temi di salute e sicurezza e replicato più volte con successo in scuole e grandi aziende, ha offerto ulteriori spunti di riflessione: una nuova metodologia di informazione e formazione, ovvero il teatro inteso come strumento di consapevolezza, di crescita e di partecipazione per promuovere "comportamenti sicuri" sul luogo di lavoro.

In questo numero sono riportati i contributi più significativi.

Antonella Bruschi era un medico del lavoro che ha lavorato nel servizio di Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro di Pontedera. Credo, sia estremamente importante che il convegno sia stato dedicato ad Antonella, perché Antonella aveva questa grande empatia nei confronti del mondo del lavoro, soprattutto dei lavoratori, degli RLS, ma di tutto il mondo del lavoro in generale. Antonella è stata una colonna portante del gruppo regionale della Rete Toscana RLS, in cui ha messo il cuore. A tutti noi, Antonella ha lasciato un'immagine, un pensiero, una parola ed io voglio ricordarla per la sua grande voglia di vivere.....



Andrea Monteverdi



## L'impegno della Regione Toscana

Elisabetta Meucci *Consigliera Regione Toscana*

**S**ono veramente lieta ed onorata di portare a nome dell'assessore alla sanità Stefania Saccardi ed anche a nome del Consiglio Regionale, l'augurio di un lavoro proficuo a questo convegno che è di grande valore sociale e strategico.

Questa è un'occasione veramente importante, noi ci troviamo a 10 anni dall'emanazione del decreto legislativo 81 e proprio dal 2008 si è vissuta un'accelerazione che ha determinato cambiamenti radicali nel mondo del lavoro, cambiamenti con i quali i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza si devono confrontare quotidianamente. Il ruolo e le funzioni degli RLS, in questi anni, hanno fatto emergere criticità e problematiche che oggi potranno essere ascoltate, sia ascoltando i diretti interessati, sia con l'aiuto di coloro che oggi daranno il loro contributo, e mi riferisco non solo ai Sindacati, ma anche alle associazioni di categoria, alla Procura ed a quello che ritengo ancor più stimolante, il contributo delle reti RLS delle altre Regioni, che porteranno appunto nuo-

vi stimoli, nuovi suggerimenti, nuovi strumenti e nuovi modelli di lavoro. Voglio ricordare che Regione Toscana si è sempre fortemente impegnata per sviluppare la sicurezza nei luoghi di lavoro, sia mediante il piano strategico 2016 — 2020, dove la Regione ha impegnato notevoli risorse e messo in atto azioni in molti comparti lavorativi che negli anni sono state implementate nei vari settori a sostegno del ruolo degli RLS. Vi ricordo anche il Protocollo d'intesa del 2018 con INAIL, Ispettorato del Lavoro, Vigili del Fuoco e parti sociali che ha implementato le azioni del piano strategico sotto il profilo dello scambio di informazioni, della formazione e dei controlli lanciando inoltre gli indirizzi per il 2019. Quindi come è vero che molto è stato fatto, è anche vero che molto c'è da fare, ma soprattutto si deve riflettere su quanto si può e si deve fare. Questo mi pare sia il tema, molto sfidante, della giornata di oggi; giornata complessa e mi auguro proficua.

## L'impegno della Regione Toscana

Massimo Ughi *Responsabile progetti speciali trasversali in ambito di prevenzione*

**L**o scambio di informazioni, di punti di vista, comunque previsti anche dal decreto 81/08 e che di fatto fanno parte della vita, pongono l'attenzione nella gestione della sicurezza nel posto di lavoro attraverso il lavoro di squadra. Ma cosa si intende per lavoro di squadra?

Questo termine implica innanzitutto che occorre tenere presente che esistono dei ruoli: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Responsabile del Servizio di prevenzione e Protezione (RSPP) e il medico competente, per ciò che concerne la cosiddetta "filiera consultiva". Avendo introdotto il termine "ruolo", occorre innanzitutto chiarirne il concetto basilare che non è per sua natura universale:

per definizione, infatti, il ruolo è un sistema di norme e di aspettative che convergono su una persona in quanto occupante una determinata posizione in un sistema di relazioni sociali. Dalla definizione ne discende che il ruolo non è definibile soltanto mediante una mera definizione normativa, prevista dalla Legge, dai contratti, dai regolamenti e/o procedure aziendali, ma è caratterizzato anche da aspettative che convergono su di esso in quanto parte di un'organizzazione che persegue i propri obiettivi di mission. E' evidente che la parte di ruolo non normativa, che comunque non è facoltativa e non implica neanche necessariamente autonomia decisionale, risulta essere molto soggettiva e, quindi, fortemente dipendente dalle competenze e i soggetti devono essere consapevoli di questo. Il fatto che ancora oggi, a dieci anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 81/08 e quindi a 24 anni da quella del D.Lgs. 626/94, l'acronimo RLS venga talvolta confuso con la definizione di Responsabili dei Lavoratori per la Sicurezza, oppure che il RSPP venga visto come responsabile della sicurezza, ovvero come colui che ha il compito diretto di risolvere tutto, dalla manutenzione all'organizzazione di un'azienda, rende l'idea di quanto tutta

quella parte di formazione prevista dal D.Lgs. 81/08, ancora necessiti di adeguata implementazione. Come abbiamo detto sopra, il ruolo è un sistema di norme e di aspettative che convergono su una persona e quindi il protagonista principale è il soggetto umano con le proprie peculiarità, i propri punti di vista, le proprie credenze, il proprio sistema di valori, la propria cultura e il proprio stato d'animo momentaneo. Attraverso questi "elementi", interpreta il proprio ruolo, decodificando la propria visione della realtà: ognuno di noi, infatti, attraverso quel sistema di peculiarità interpreta il contesto circostante secondo quello che normalmente è definito il paradigma della comunicazione: la mappa non è il territorio. E' innegabile, e facilmente sperimentabile anche nella vita quotidiana, che ognuno di noi vede la stessa cosa in maniera diversa e talvolta, magari ripensando ad una situazione a distanza di tempo, anche la stessa persona vede quel contesto in modo diverso: vuoi perché è cambiato lo stato d'animo, vuoi perché ha consapevolizzato informazioni che prima non aveva o vuoi per qualsiasi altro motivo. E' evidente che ciò si verifica anche nel mondo del lavoro incentrato anche dal fatto che ruoli diversi vedono la stessa situazione in modo diverso anche proprio per il differente punto di vista con cui sono chiamati a vedere quel particolare contesto. Il vedere le cose in maniera diversa non può, però, essere derubricabile come punto di debolezza quanto, invece, come elemento essenziale per progredire pensandolo, al contrario, come vero e proprio punto di forza. Affinché ciò avvenga e che, quindi, sia riconosciuto il ruolo, è necessario innanzitutto accettare che ci siano dei luoghi e dei ruoli decisionali e dei luoghi e dei ruoli consultivi. Così come accettare altri punti di vista non significa necessariamente concordare con l'altro ma, quantomeno, accogliere e ascoltare in maniera attiva le opinioni ed i suggerimenti altrui al fine di utilizzarli nell'espletamento del proprio ruolo.

## Atti del convegno: A 10 anni dal D.Lgs. 81/08: RLS... Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori

Ascoltare attivamente una diversa opinione, infatti, spesso permette di vedere ciò che altrimenti rimarrebbe invisibile: in questo senso mi viene da ricordare la leggenda di Ali Babà, il quale possedeva 39 cammelli che lasciò in eredità ai suoi quattro figli secondo una proposizione a prima vista matematicamente irrisolvibile: metà bestiame al primogenito, un quarto al secondogenito, un ottavo al terzogenito e un decimo al quarto figlio. Se proviamo a calcolare la quantità esatta lasciata ad ogni figlio, scopriremo che per far tornare i conti dovremmo dividere un cammello a metà. Il caso volle che da quelle parti passasse un saggio errante. I fratelli, intenti a discutere, lo vennero a sapere e lo mandarono subito a chiamare. Al suo arrivo gli esposero il problema e, dopo averci ragionato un pò, il saggio disse:

“Ho la soluzione”. Prese il suo cammello, lo aggiunse ai 39 e cominciò a dividere: 20 cammelli al primo figlio, 10

cammelli al secondo, 5 cammelli al terzo e 4 al quarto. Montò sul cammello rimasto, che era il suo, e se ne andò via lasciando tutti senza parole. Il saggio riuscì così a proporre un nuovo punto di vista ed una soluzione che al momento i figli non riuscivano a vedere; questo è il vero obiettivo del lavoro di squadra ed è lo scopo di alcune delle attività che Regione Toscana mette in campo quali, per esempio, i coordinamenti tra enti previsti dal D.Lgs. 81/08, il comitato articolo 7 e l'Ufficio Operativo ex DPCM 21.12.2007, ed i piani mirati/protocolli d'intesa. Tra le missioni legate alle citate attività vi sono il coordinamento e lo scambio di informazioni tra enti di controllo e il potenziamento del ruolo del RLS, non solo in maniera diretta ma anche indiretta facendo formazione agli altri ruoli aziendali in tema di riconoscimento completo del ruolo e del punto di vista del RLS.

### La Rete Regionale RLS *Marta Dei e Oriana Rossi*

Il Piano Regionale di Prevenzione 2014—2018 (PRP) prevede la necessità di “Sostenere il ruolo di RLS e RLST e della bilateralità”. In linea con questo, il PRP 2014-2018 prevede lo “Sviluppo della presenza e della competenza degli RLS-RLST, sostegno alla bilateralità, Promozione buone prassi e percorsi di Responsabilità sociale (informazione e assistenza a tutti i portatori di interesse), Miglioramento del benessere organizzativo e della sicurezza nei luoghi di lavoro” (Progetto Regionale n.41). Il Comitato ex art.7 del D.Lgs. 81/08, l'Ufficio Operativo e le Sezioni Permanenti costituiscono sia a livello regionale che periferico la sede appropriata per definire e condividere apposite intese. Una modalità organizzativa per promuovere e realizzare tali iniziative è in Toscana la RETE REGIONALE RLS, nata nel 2004 (a 10 anni dalla istituzione del RLS con il DLgs. 626/94) con le prime iniziative di comunicazione pubblica territoriali e regionali e interfaccia con le Organizzazioni Sindacali. Alla base del sistema di comunicazione con gli RLS è una anagrafe regionale degli RLS, a cui gli stessi si possono iscrivere direttamente accedendo al sito, <http://portal.asf.toscana.it/rls.php> oppure compilando una apposita scheda da restituire alla UF PISLL. Gli RLS che si iscrivono all'anagrafe regionale degli RLS, ricevono le informazioni su tutte le iniziative di loro interesse, per posta ed E mail (al momento gli iscritti sono >2000). Le azioni previste dal PRP sono state:

- realizzazione di seminari informativi tematici per RLS/RLST aperti a tutti i soggetti della prevenzione, annuali, a livello di USL;
- realizzazione di un convegno regionale per RLS;
- realizzazione di un Bollettino di informazione mirata agli RLS “TOSCANA RLS”;
- diffusione buone prassi;
- estensione del patto per il lavoro sicuro;
- azioni di assistenza su richiesta;
- attività di informazione strutturata.

Il Bollettino TOSCANA RLS, pubblicazione periodica che ha avuto inizio nel 2008, ha affrontato nel tempo temi ritenuti di interesse per gli RLS o dagli stessi suggeriti quali:

- la formazione e l'informazione;

- le malattie muscolo scheletriche;
- la valutazione dei rischi;
- la promozione della salute;
- la manutenzione;
- i rischi nel comparto dei Servizi;
- i rischi nella Grande Distribuzione Organizzata;
- la valutazione dello stress lavoro correlato;
- le malattie e i tumori professionali;
- la salute e sicurezza nel settore Trasporti;
- l'Amianto;
- la comunicazione fra RLS e Medico Competente;
- il D.Lgs. 81/08 ed il RLS
- le procedure standardizzate per la valutazione dei rischi;
- il PRP) 2014-2018.

Le copie del Bollettino sono disponibili, unitamente a tutte le informazioni sulla Rete ed i suoi referenti territoriali, sul sito web della Regione Toscana: <http://www.regione.toscana.it/-/rappresentanti-dei-lavoratori-per-la-sicurezza>

Nel 2012/13 sono stati somministrati e analizzati in collaborazione con le OOSS circa 2000 questionari rivolti agli RLS, per rilevare il loro punto di vista nell'individuare gli aspetti positivi e negativi che hanno incontrato nella loro funzione, utili a fornire possibili linee di indirizzo di lavoro per gli stessi RLS e indirizzare anche le attività della stessa Rete regionale. Dalla analisi di tali dati e degli iscritti alla Rete Toscana degli RLS, coerentemente con quanto emerge nello studio Impact Inail, emerge un profilo degli RLS: generalmente maschio di provenienza geografica italiana, con età media di 48 anni, livello scolastico con diploma della scuola media superiore, contratto di lavoro stabile, con una media di 6 anni di esperienza di ruolo e 10 anni di anzianità lavorativa media. Questa fotografia purtroppo non sembra quindi rappresentare anche lavoratori e lavoratrici di provenienza da altri paesi, con contratto precario e alto turn over del posto di lavoro. Nello studio Eu OSHA Esener 1-2 del 2017 emerge che nei paesi europei la figura del RLS è mediamente presente nel 58 % delle aziende 60% nella pubblica amministrazione e 58% nel comparto manifatturiero, mentre in

vece legata a una spesso solo formale individuazione del RLS talora anche su emanazione del datore di lavoro come adempimento normativo, in particolare nelle piccole e microaziende che rappresentano il 90% delle aziende in Italia, e quindi una figura che spesso non è in grado di esprimere i bisogni dei lavoratori. Occorre tuttavia rilevare le significative **differenze** legislative tra le varie nazioni che talora coincidono con forti differenze di maturità culturali alla sicurezza sul lavoro. Inoltre in Europa spesso, in grandi aziende, è presente un **Comitato di salute e sicurezza** rappresentato da parte aziendale e da parte dei rappresentanti dei lavoratori che coopera alla individuazione e messa in atto delle misure di prevenzione. Sono poi presenti molte variabili che condizionano l'efficacia del ruolo degli RLS: l'appartenenza o no al sindacato, la conoscenza di strumenti di contrattazione, essere un solo RLS o inserito in sistemi di confronto aziendali, la coerenza tra la mansione e il ruolo di RLS, la Job satisfaction e/o gratificazioni professionali, le eventuali costrittività organizzative (sede unica, multisede, operatori singoli, a domicilio, su strada etc) e altri fattori organizzativi legati alla buona applicazione di un sistema gestione sicurezza (SGSL). Inoltre influiscono sicuramente elementi intangibili legati alla politica aziendale e al clima interno. Attualmente il momento di crisi economica generale, e italiana in particolare, l'applicazione di contratti a tempo determinato e l'incertezza del futuro aziendale non facilitano l'azione degli RLS. Le problematiche segnalate più spesso da RLS infatti sono le seguenti: associazione tra precarietà e insicurezza, contraddizione tra esigenze produttive e salute e sicurezza dei lavoratori, la fretta (tempo=denaro), lavoro a termine, jobs act, lavoratori interinali, intermittenti etc, appalti al massimo ribasso e esternalizzazioni accentuate di processi lavorativi importanti che comportano spesso perdita di professionalità e qualità del lavoro stesso, indifferenza e scarsità di controlli da parte dei dirigenti e/o preposti, incoerenza tra applicazione formale e sostanziale delle misure di prevenzione. I bisogni più spesso espressi dagli stessi RLS risultano pertanto, condizionati da scarsa autonomia nella accessibilità in tutti i luoghi di lavoro aziendali, mancanza di tempi e spazi adeguati per svolgere il loro ruolo di rappresentanti, poca visibilità e scarso ascolto da parte dei dirigenti e datore di lavoro, necessità di una maggiore collaborazione con i Servizi di Prevenzione e altri Enti di controllo e una adeguata formazione su rischi specifici per aumentare la capacità di lettura del DVR e individuare misure di prevenzione. Tra le principali criticità gli RLS inoltre segnalano una consultazione, da parte del datore di lavoro, scarsa e generalmente solo formale e di faccia-

ta o assente (40% riferiscono una assenza totale di consultazione soprattutto nelle PMI). Il datore di lavoro o il manager è il primo soggetto che dovrebbe coinvolgere in maniera attiva il RLS ma spesso lo stesso imprenditore non è adeguatamente sensibilizzato e motivato, quindi non in grado di attivare in tal senso i dirigenti e preposti e gli altri soggetti aziendali a lui sottoposti. Gli organi di vigilanza e le Istituzioni non hanno strumenti normativi concreti per rendere percepibile ed efficace questa figura se non attraverso azioni di sensibilizzazione e motivazione di tutti i soggetti aziendali della prevenzione come in atto in Regione Toscana. Stesso ruolo dovrebbero avere gli Enti Bilaterali. Dagli RLS è riferito per di più una insufficiente comunicazione con le varie figure della prevenzione aziendale e in particolare con il Medico Competente, figura spesso esterna, assente e lontana. Pertanto abbiamo elaborato con la partecipazione attiva di RLS e medici competenti una proposta di Buona Prassi sulla Comunicazione tra RLS e Medico Competente (Convegno Regionale 2014, ToscanaRLS). Purtroppo il documento non ha avuto il consenso di tutti i medici competenti e non è stato possibile realizzare il Consensus Document per proporlo come buona prassi.

Che fare quindi per migliorare l'efficacia e le competenze della figura del RLS, indispensabile per lo sviluppo di una vera **cultura della sicurezza** (ovvero non un semplice sistema di valori teorico ma **l'insieme delle pratiche organizzative per la salute e sicurezza**)?

Le istituzioni pubbliche anche in collaborazione con gli Enti Bilaterali, possono attivare una formazione degli RLS volta sia alla comunicazione che ad acquisire competenze tecniche specifiche e di Problem solving. Le aziende dovrebbero fornire altresì una formazione esperienziale e progettuale. La Rete regionale ha lo scopo di incrementare i rapporti con altri RLS per fornire un sufficiente empowerment a chi svolge questo ruolo. Le OOSS potrebbero incentivare e sviluppare capacità di contrattazione e/o accordi di secondo livello. Tutti i soggetti citati dovrebbero infine impegnarsi per costruire e consolidare le relazioni degli RLS con tutti gli attori. Non solo il RLS da solo non può risolvere le problematiche aziendali ma nemmeno le OOSS, le aziende, gli Enti Bilaterali e i Servizi di prevenzione e vigilanza, senza RLS, possono concorrere alla creazione di una efficace organizzazione aziendale per la sicurezza che non sia solo burocratica o difensiva. Se il RLS è lasciato solo tutta la rete di prevenzione risulta indebolita. Lo sviluppo di interazioni è quindi indispensabile per RLS, OOSS, operatori del Servizio Pubblico, Enti Bilaterali, organizzazioni datoriali, datori di lavoro e tutti i soggetti aziendali della prevenzione.

**L'UNIONE  
FA LA  
SICUREZZA**



## Il Pericolo è il mio mestiere

Maurizio Marcelli — *Membro Commissione Consultiva Permanente (ex art. 6 D.Lgs. 81/08)*

Questo appuntamento lo ritengo un appuntamento importantissimo, guardate che in tutta Italia non ce ne sono molti di appuntamenti con queste caratteristiche. Cioè quello di mettere assieme, tecnici, competenze, amministratori, rappresentanti dei lavoratori.

Penso che sia arrivato il momento di far diventare anche questo appuntamento, un appuntamento "politico", non solo tecnico, perché oggi il problema degli RLS è un problema totalmente ed evidentemente politico.

Perché ho voluto dare questo titolo a questa breve comunicazione?

### **"Il pericolo è il mio mestiere"**

Il pericolo, il rischio, perché non c'è solo l'impegno del Rappresentante dei lavoratori ad individuare i rischi, ma la chiave del sistema di protezione dei lavoratori va ricercata nel medico competente.

Oggi il medico competente non c'è, se c'è è in ritardo, soprattutto non ha nessun raccordo vero con la condizione che vivono i lavoratori, né un rapporto positivo con gli RLS. Perché c'è un vizio d'origine.

Se tu sei pagato dall'impresa è evidente che hai un obbligo con quell'impresa. Bisognerebbe sgombrare questa questione. Bisognerebbe intervenire modificando il decreto. Nel Decreto non si fa alcun riferimento al fatto che la responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro vadano ricercate anche nei confronti dei responsabili aziendali delle risorse umane, i direttori del personale.

I rapporti con l'impresa l'RLS li ha con l'RSPP e con il mega datore di lavoro. Questo significa che non ha affatto un rapporto con l'impresa. L'RSPP appare sempre di più una figura debole, compressa dall'impresa nelle sue

funzioni, perché il primo obiettivo è quello della produzione. Il datore di lavoro non sa, non c'è, il RLS non ha interlocutori.

Io penso che dovremmo ripristinare un ruolo anche su questo elemento da parte del responsabile del personale, delle risorse umane e così via. Perché poi è quello che di fatto interviene, perché a sanzionare il RLS non è il RSPP. Credo che queste siano le cose fondamentali, poi ce ne sono altre: l'INAIL, la funzione dell'INAIL nei suoi percorsi formativi. Oggi ci sono risorse che vengono impegnate, non ho ancora capito a chi approdano, come approdano e che risultati portano perché l'INAIL è una specie di scatola chiusa che non è trasparente.

Noi scarseggiamo sul versante della formazione, non può essere caricato tutto sulle spalle del sindacato per rispondere alla Procura che dice che i RLS sono poco presenti in termini di competenze. Per cui la formazione deve essere continua, permanente, perché cambia il lavoro ogni giorno e questo devono farlo INAIL, la Regione mettendo insieme risorse. I lavoratori si possono riportare ad una dimensione collettiva, ma qui c'è la grande sfida, il grande impegno di un sindacato nuovo.

Io ho presente una vicenda emblematica. Tragedia a Milano della Lamina, 4 lavoratori morti a gennaio. Già un attimo dopo tutti i dipendenti della Lamina dicevano che non capivano come era successo perché alla Lamina si lavora benissimo.

C'era una sorta di collusione e complicità, con l'impresa, solo con l'impegno fortissimo del sindacato di parlare uno ad uno con i lavoratori, si è capito cosa era successo e quali erano le effettive condizioni di lavoro.

## La figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza a dieci anni dal Testo Unico tra attuazioni, inattuazioni e possibili sviluppi\* - Angelo Delogu\*\* — *Assegnatista di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo e membro dell'Osservatorio Olympus*

A dieci anni di distanza<sup>1</sup> dalla sua approvazione, il D.Lgs. 81/08, recante un presunto Testo Unico, può considerarsi un punto di approdo di un lungo percorso, articolato e tempestoso, che ha interessato l'alluvionale normativa in tema di salute e sicurezza nel nostro Paese. Una normativa soggetta nel tempo ad un sempre più stringente intervento comunitario, dall'alto, e ad una competenza concorrente delle Regioni, dal basso. Un punto di approdo, quello del TU, tuttavia, non fermo, ma costantemente in discussione. Oggetto di innumerevoli modifiche, di tante attuazioni, ma anche di molte inattuazioni. Tuttavia, a 10 anni dalla sua entrata in vigore appare opportuno tracciare un bilancio, ponendo in evidenza le luci e le ombre di quel percorso riformatore che avuto inizio già con la legge delega n. 123/2007. È noto come il TU contenga nel suo tessuto normativo una lunga serie di rinvii a provvedimenti attuativi di varia natura: decreti ministeriali, accordi in Conferenza Stato/Regioni, atti della Commissione Consultiva permanente, etc. Non tutti questi rimandi, però, hanno avuto seguito. Oppure, quando lo hanno avuto, ciò è avvenuto, a volte, con estremo ritardo e, altre volte,

in maniera inefficace o incompleta.

### **SEZIONE I: IL RLS NEL TESTO UNICO A DIECI ANNI DI DISTANZA**

**Rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori: dall'art. 9 Stat. lav. ai RLS:** Gli aspetti collettivi della sicurezza si collegano tradizionalmente all'art. 9 Stat. lav., norma che ha proiettato su di un piano collettivo l'interesse alla sicurezza, in precedenza riconosciuto sul piano individuale<sup>2</sup>. La norma statutaria prevede, infatti, che i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme sulla 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 salute e l'integrità fisica. Tuttavia, l'articolata disciplina contenuta nel D.Lgs. 81/08, dovrebbe eliminare i residui spazi di operatività dell'art. 9, ove beninteso non lo si ritenesse già implicitamente abrogato<sup>3</sup>. In effetti, sebbene il D.Lgs. 81/08 non abbia abrogato esplicitamente l'art. 9, esso può tuttavia ritenersi ormai superato ex art. 304.

**La definizione e l'elezione dei rappresentanti aziendali, territoriali e di sito:** All'interno dell'organizzazione preventiva aziendale e nell'ambito delle norme che disciplinano la rappresentanza collettiva dei lavoratori assume un ruolo importante il RLS<sup>4</sup> definito dall'art. 2, comma 1, lett. I)<sup>5</sup> e consiste nella «persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro»<sup>6</sup>. Come nella normativa previgente, l'elezione o la designazione deve avvenire in tutte le aziende, o unità produttive. L'ampliamento della nozione di lavoratore all'interno del D.Lgs. 81/08 si riverbera anche sul piano dell'elettorato attivo e passivo per l'elezione dei RLS. Nelle unità produttive con meno di 15 dipendenti vi sarà un'elezione diretta da parte dei lavoratori, o l'individuazione per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo. In quelle di dimensioni maggiori, invece, vi sarà la designazione nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda o, in loro assenza, l'elezione da parte dei lavoratori. Con ciò si conferma sostanzialmente la disciplina previgente, rispetto alla quale era emerso che nelle aziende più piccole si privilegia la volontà diretta dei lavoratori, in quelle più grandi il collegamento con le organizzazioni sindacali. Era stato messo in rilievo, inoltre, come il termine "designazione", utilizzato dalla norma, non possa far pensare che la scelta prescindia dalla volontà dei lavoratori. Tanto è vero che la ratifica dell'indicazione del RSL, ad opera dell'assemblea dei lavoratori, è prevista spesso dalla contrattazione collettiva<sup>7</sup>. Qualora tutto ciò non avvenga, la medesima funzione sarà esercitata dal Rappresentante territoriale per la sicurezza (RTL), il quale esercita le competenze del RLS con riferimento a tutte le aziende o unità produttive del territorio o del comparto di competenza nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS (artt. 47 e 48, D.Lgs. 81/08). Il D.Lgs. 81/08 disciplina la figura, l'elezione e la designazione e le attribuzioni del RTL; inoltre, per specifici contesti produttivi particolarmente complessi, in cui vi è presenza di più imprese o cantieri, ha introdotto la figura del RLS di sito produttivo (art. 49)<sup>8</sup>.

**Ruolo, prerogative e natura della rappresentanza:** In relazione alla figura del RLS permangono alcune incertezze, legate ad una serie di problemi, tra cui la natura della rappresentanza (che appare comunque necessaria), l'ambito di riconoscimento del RLS, le sue modalità costitutive (rispetto a cui svolge un ruolo essenziale la contrattazione collettiva), le sue prerogative e le tutele che gli sono assicurate<sup>9</sup>. Il RLS è stato definito come «l'anello di congiunzione tra base e vertice aziendale»<sup>10</sup>, rappresentando, come «soggetto esponenziale' degli interessi dei lavoratori»<sup>11</sup>, il vero cardine della politica partecipativa della sicurezza<sup>12</sup>. Si tratta, tuttavia, di una figura a carattere tipicamente consultivo e propositivo<sup>13</sup>. Il D.Lgs. 81/08, infatti, gli riconosce, come in precedenza, funzioni consultive e propositive in materia preventiva, poteri di controllo, segnalazione e ricorso, ma non poteri decisionali (art. 50)<sup>14</sup>. In altri termini, in ottica partecipativa, il RLS deve essere sentito in merito alle cautele da adottare, controlla e fa proposte sulla strategia preventiva aziendale, ma i suoi pareri non sono vincolanti. Di conseguenza le decisioni finali saranno sempre prese dal datore di lavoro e su di lui ricade la relativa responsabili-

tà<sup>15</sup>. Il RLS ha fra l'altro il diritto di richiedere e di ricevere tempestivamente (dal datore di lavoro), per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR, anche su supporto informatico, che può essere tuttavia consultato esclusivamente in azienda. Il RLS deve altresì 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, non potendo subire alcun pregiudizio a causa dello svolgimento della propria attività, a lui applicandosi le tutele legislative delle rappresentanze sindacali<sup>16</sup>.

**La (ir)responsabilità del RLS:** In ragione della sua funzione, il RSL non può considerarsi, quindi, soggetto passivo del dovere di tutela delle condizioni di lavoro, tant'è vero che a suo carico non si prevedono sanzioni penali e amministrative. Cosicché la dottrina ha rilevato come le responsabilità del RLS «altro non sono che responsabilità morali»<sup>17</sup> poiché, in una ricostruzione in chiave penalistica, va posto in luce come il RLS non sia in possesso di c.d. poteri impeditivi degli eventi dannosi, perciò non sorge in capo ad esso una posizione di garanzia<sup>18</sup>. Pertanto, si è autorevolmente notato come in materia di sicurezza si configuri una «partecipazione debole, che mantiene distinti i ruoli e intatte le responsabilità», sviluppandosi «nella forma esterna del controllo, non in quella ambigua e compromissoria della cogestione»<sup>19</sup>. Ciò non significa che il RSL non risponda mai di un infortunio o di una malattia professionale. In base ai principi generali, infatti, gli si potrà attribuire una corresponsabilità, qualora abbia concorso con il suo comportamento alla causazione dell'evento, ad esempio, venendo meno alla segnalazione dei pericoli riscontrati<sup>20</sup>.

**Distinzioni e incompatibilità:** In questo senso il RSL è spesso avvicinato alla figura del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, anche se quest'ultimo ha senz'altro compiti maggiori<sup>21</sup> e oggi è prevista l'incompatibilità tra le due figure. Inoltre, il RSL non va mai confuso con il preposto, che, come detto, ha l'obbligo di garantire il rispetto della normativa antinfortunistica attraverso il suo potere gerarchico e di vigilanza<sup>22</sup>. Un problema, non risolto dal D.Lgs. 81/08, invece, è se i due ruoli siano cumulabili nella stessa persona. La dottrina tende a esprimersi in senso negativo, stante alcuni profili di palese incompatibilità tra le rispettive funzioni; *in primis*, il fatto che il preposto sia il garante dell'esecuzione delle direttive aziendali in materia di sicurezza, mentre il RLS svolge una funzione critica rispetto alla politica preventiva datoriale<sup>23</sup>.

**Le in-attuazioni in materia di rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza:** Diverse norme del TU riservano alla contrattazione collettiva un'ampia delega, volta alla disciplina delle modalità di designazione o elezione, nonché di esercizio delle funzioni delle varie tipologie di RLS (artt. 47, c. 5; 48, c. 2 e 50, c. 3), alle stesse fonti è affidato il compito di individuare le relative attività formative (art. 37, c. 11). Agli accordi collettivi è affidata anche la costituzione e la regolamentazione degli Organismi paritetici (artt. 2, c. 1, lett. ee) e 51). Le organizzazioni sindacali e datoriali hanno attuato con alterne fortune tali deleghe, come è avvenuto, ad es., con l'accordo del 31 gennaio 2012 nel settore servizi e studi professionali;

oppure con l'Accordo interconfederale 20 settembre 2011 tra Confapi e Cgil, Cisl, Uil.

## SEZIONE II: LE ALTRE (IN) ATTUAZIONI DEL D.Lgs. N. 81/2008

**Il Campo di applicazione oggettivo:** Dei decreti ministeriali che, ex art. 3, c. 2, dovevano definire le particolari modalità di attuazione del TU in particolari settori, che tenessero conto delle loro particolari esigenze organizzative dopo innumerevoli proroghe, ad oggi, ne risultano approvati soltanto alcuni. Per le Forze armate (art. 184, D.lgs. n. 66/2010 e dell'art. 244 e ss., D.P.R. n. 90/2010); per il Dipartimento della protezione civile (D.P.C.M. n. 231/2011); per gli uffici all'estero (d.i. n. 51/2012); per il settore dell'Amministrazione della giustizia (d.i. n. 201/2014). Per gli altri settori, in attesa della regolamentazione integrativa, si fa riferimento alle discipline attuative del D.lgs. n. 626/1994 (ad es., il d.m. n. 363/1998 per le Università). Inoltre, col d.m. 13 aprile 2011 (attuativo dell'art. 3, c. 3-*bis*) si prevedono specifiche modalità di applicazione del TU, nei riguardi delle cooperative sociali, delle organizzazioni di volontariato della protezione civile, etc. L'art. 3, c. 13, ai sensi del quale, per le imprese medio-piccole operanti nel settore agricolo, possono semplificarsi gli adempimenti di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria, invece, è stato attuato con il d.i. 27 marzo 2013. Non risulta, viceversa, che sia stata data esecuzione al successivo c. 13-*bis*, che rimette ad un prossimo decreto la semplificazione degli obblighi documentali in materia di informazione e formazione relativi a prestazioni lavorative rese ex D.Lgs. 81/08 n. 276/2003 (dunque di lavoro occasionale, intermittente, in somministrazione, etc.) che implicano una permanenza in azienda per brevi periodi. Allo stesso modo, non ha avuto seguito quanto previsto dal c. 13-*ter*, che assegna ad un decreto il compito di individuare misure di semplificazione degli adempimenti relativi all'informazione, formazione, valutazione dei rischi e sorveglianza sanitaria per le piccole imprese agricole, con riferimento a lavoratori a tempo determinato e stagionali.

**Il sistema Istituzionale:** Non si è emanato il provvedimento attuativo dell'articolo 8, c. 4, che demanda ad un decreto la definizione delle regole tecniche per la realizzazione e il funzionamento del SINP. Per ciò che attiene l'ISPESL, le cui competenze sono ora trasferite all'INAIL, a parte l'atto che avrebbe dovuto disciplinare l'attività di consulenza dei funzionari, non è stato stipulato neppure l'accordo destinato a consentire di erogare prestazioni di assistenza sanitaria (art. 9, cc. 3 e 4, lett. *d-bis*). In merito all'attività di vigilanza, l'art. 13, c. 2, lett. *c*) contemplava un decreto incaricato di individuare ulteriori attività lavorative, comportanti rischi particolarmente elevati, rimesse all'attività ispettiva del Ministero del Lavoro. Mentre l'art. 13, c. 3, lascia ad un provvedimento attuativo la facoltà di estendere la competenza in materia di vigilanza riservata alle autorità marittime, aeree, portuali, etc. Entrambi i decreti non hanno visto ancora la luce. Non è sinora vigente neppure il decreto cui era affidata (art. 14, c. 1) l'individuazione delle gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza, tali da legittimare la sospensione dell'attività imprenditoriale da parte delle autorità di vigilanza. Nel frattempo, le violazioni che legittimano i provvedimenti suddetti sono ancora quelle individuate

nell'Al. I.

**Il sistema di qualificazione:** L'art. 27 prevede la definizione di un Sistema di qualificazione di imprese e lavoratori autonomi da attuarsi mediante decreto che individui i settori interessati e i relativi criteri di qualificazione. Esso non solo è preordinato alla verifica tecnico professionale dei soggetti affidatari dei lavori (art. 26, c. 1, lett. *a*), ma dovrebbe altresì costituire elemento preferenziale per la partecipazione a gare di appalto e l'accesso ad agevolazioni pubbliche (art. 27, c. 2). Tuttavia, in attesa della definizione di un quadro complessivo, il D.P.R. n. 177/2011 si è limitato ad introdurre un sistema di qualificazione per imprese e lavoratori autonomi operanti negli ambienti sospetti di inquinamento o confinati.

**Valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato:** Il TU impone esplicitamente la valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, che va effettuata (art. 28, c. 1-*bis*) nel rispetto delle indicazioni fornite dalle Linee guida adottate dalla Commissione Consultiva permanente il 17 novembre 2010 (trasfusa nella Circolare 18 novembre 2010). In materia occorre tener conto anche delle Linee guida INAIL 19 maggio 2011 e dei chiarimenti resi con Interpelli n. 5/2012 e n. 5/2013.

**Procedure standardizzate di valutazione rischi:** Secondo l'art. 29, c. 5, per i datori di lavoro che occupino fino a 10 dipendenti, esaurito il periodo transitorio di autocertificazione sostitutiva (v. nota Min. Lav. n. 32/2013), è divenuta obbligatoria l'elaborazione del DVR, da effettuarsi mediante *procedure standardizzate* disciplinate dal d.i. 30 novembre 2012 (v. Interpello n. 14/2013). Questa disciplina non si applica alle imprese che svolgano le attività ad alto tasso di pericolosità, ex art. 31, c. 6. La facoltà di avvalersi delle procedure *standardizzate* è concessa, peraltro, anche ai datori di lavoro che occupino fino a 50 lavoratori, pur con diverse accortezze (art. 29, cc. 6, 6-*bis* e 7). Va rilevato come l'art. 29, c. 6-*ter* ha previsto che i datori di lavoro che operino in settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali potranno dimostrare la valutazione dei rischi attraverso un apposito modello. Settori e modello che dovranno, però, essere definiti da apposito decreto, in attesa del quale si applicano le regole comuni. Nei medesimi settori, inoltre, il datore di lavoro committente, anziché redigere il DUVRI, potrà nominare un incaricato a sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento (art. 26, c. 3).

**Modelli di organizzazione e gestione:** Le procedure semplificate per l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese (ex art. 30, c. 5-*bis*, TU), elaborate dalla Commissione consultiva permanente, sono state recepite nel d.m. 13 febbraio 2014. In generale, per l'adozione dei modelli idonei ad avere efficacia esimente in relazione alla responsabilità amministrativa ex D.lgs. n. 231/2001, occorre tener conto della Circolare 11 luglio 2011.

**Formazione e aggiornamento:** In armonia con l'art. 37, c. 2, la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione in tema di sicurezza sono stati individuati mediante l'Accordo concluso in Conferenza Stato/Regioni il 21 dicembre 2011. Il d.m. 6 marzo 2013, inoltre, ha recepito il documento della Commissione con cui si individuano i criteri di qualificazione della figura del formatore.

L'art.37, c. 14-*bis* affida sempre alla Conferenza/Regioni, che ancora non ha provveduto, l'individuazione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi e i modelli per documentare l'avvenuta formazione. Alla medesima Conferenza è rimessa la competenza di definire ulteriori soggetti formatori, ulteriori titoli di studio e modalità di riconoscimento di crediti per lo svolgimento delle funzioni di RSSP o ASPP (art. 32, cc. 2, 4, 5-*bis*). Allo stesso organo era demandata, inoltre, la definizione di appositi corsi di formazioni per il datore di lavoro che svolga in via diretta i compiti del SPP (art. 34, c. 2). In tale ambito, in quasi totale attuazione del TU, sono intervenuti l'Accordo del 21 dicembre e l'Accordo del 25 luglio 2012 (v. inoltre Interpelli n. 18/2013 e n. 12/2014).

**Il medico competente e sorveglianza sanitaria:** Sono state attuate le disposizioni (art. 38, cc. 2 e 4) che preconizzavano l'individuazione dei percorsi formativi che abilitano alla funzione di medico competente e l'istituzione del relativo elenco nazionale (rispettivamente d.i. 10 novembre 2010 e d.m. 4 marzo 2009). Il d.m. 9 luglio 2012 ha dato attuazione all'art. 40, c. 2-*bis*, definendo i contenuti delle cartelle sanitarie e dei dati degli aggregati sanitari (All. 3A e 3B) e le relative modalità di trasmissione. Viceversa, l'Accordo, da adottarsi in Conferenza Stato/Regioni, che doveva rivisitare le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza non risulta stipulato (si v. però la Circolare 10 maggio 2013).

**La Gestione delle emergenze:** L'art. 45, c. 2, affida le caratteristiche minime delle attrezzature di primo soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione, attualmente individuati dal d.m. n. 388/2003, anche a successivi decreti ministeriali, sinora non intervenuti. L'art. 45, c. 3, invece, è stato attuato col d.m. n. 19/2011, che definisce particolare modalità di applicazione in ambito ferroviario del citato d.m. n. 388/2003. Non è stato attuato, invece, l'art. 46, c. 3, che delega alla decretazione successiva la definizione di misure intese ad evitare l'insorgere di incendi e a limitarne le conseguenze; di misure precauzionali; etc. Finché non intervengono tali decreti continua ad applicarsi il d.m. 10 marzo 1998. L'art. 45, c. 5, relativo all'istituzione di nuclei specialistici per l'assistenza alle aziende presso ogni Direzione regionale dei Vigili del fuoco, invece ha avuto seguito con l'art. 3, c. 3, lett. j), D.P.R. n. 314/2002 (riscritto dall'art. 2, D.P.R. n. 159/2012).

**Tenuta della documentazione e luoghi di lavoro:** L'art. 53, c. 5 assegna ad un decreto mai emanato la semplificazione della tenuta su unico supporto di tutta la documentazione in materia di igiene, salute e sicurezza. Mentre il d.i. 18 aprile 2014 (ex art. 67, c. 2), ha individuato le informazioni da trasmettere e i modelli da utilizzare per le notifiche all'organo di vigilanza competente, in caso di costruzione, ampliamenti e ristrutturazioni di edifici o locali da adibire a lavorazioni industriali.

**Le attrezzature di lavoro e dispositivi di protezione individuale:** Il d.i. 11 aprile 2011, attuativo della delega contenuta nell'art. 71, c. 13, individua le modalità di effettuazione delle verifiche periodiche sulle attrezzature di lavoro riportate nell'All. VII. Sempre ad un decreto ministeriale, finora non emanato, era assegnato il compito di apportare modifiche al suddetto allegato. In materia

sono intervenuti ulteriori provvedimenti, come ad es. i decreti dirigenziali 23 novembre 2012 e 20 gennaio 2015, recanti rispettivamente le tariffe per le attività di verifica e l'elenco dei soggetti abilitati. Per fornire chiarimenti in merito si è emanata una lunga serie di circolari (n. 11/2012; n. 23/2012; n. 9/2013; n. 18/2013; n. 31/2013). Mentre l'Accordo siglato in Conferenza Stato/Regione il 22 febbraio 2012 (su cui Circolari n. 12/2013 e n. 21/2013) ha dato esecuzione all'art. 73, c. 5, che contempla l'individuazione di attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione. L'art. 79, c. 2, rimette all'emanazione di un decreto i criteri per l'individuazione e l'uso dei DPI. Fino all'adozione di tale atto restano ferme le disposizioni del d.m. 2 maggio 2001.

**Lavori sotto tensione:** Il d.i. 4 febbraio 2011 ha definito i criteri che presiedono al rilascio delle autorizzazioni per l'effettuazione dei lavori sotto tensione, ex art. 82, c. 2, lett. c), TU. Inoltre, il decreto dirigenziale 21 luglio 2014 ha definito l'elenco delle aziende autorizzate ad effettuare particolari lavori di questa natura. L'art. 86, c. 2, finora inattuato, infine, assegna ad un futuro decreto la definizione delle modalità per l'effettuazione delle verifiche e dei controlli degli impianti elettrici e di protezione dai fulmini.

**Cantieri temporanei o mobili e segnaletica di sicurezza:** L'art. 88, c. 2-*bis*, che nel definire il campo applicativo del Titolo IV, prevede che tali norme si applichino anche agli spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e manifestazioni fieristiche, tenendo conto delle particolari esigenze delle relative attività, è stato attuato con d.i. 22 luglio 2014. Mentre all'art. 104-*bis* si è dato attuazione col d.i. 9 settembre 2014, che contiene modelli semplificati per la redazione del POS, PSC, nonché del PSS. Il d.i. 4 marzo 2013 (in attuazione dell'art. 161, c. 2 *bis*), invece, reca un regolamento che individua le procedure di revisione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico.

**Esposizione al rumore, ai campi elettromagnetici, agli agenti chimici, cancerogeni e mutageni, all'amianto e agli agenti biologici:** In questo complesso ambito risultano attuate o parzialmente attuate solo pochissime norme. All'art. 190, c. 5-*bis*, che affidava alla Commissione consultiva permanente la validazione di studi e misurazioni per una stima preventiva dell'emissione sonora di attrezzature, macchine e impianti, ha fatto da contraltare l'approvazione, da parte della medesima Commissione, il 28 novembre 2012, di un manuale operativo per la riduzione del rumore. Le semplificazioni applicative per i casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità (ESED) all'amianto, invece, sono state definite (ex art. 249, cc. 2 e 4) attraverso orientamenti forniti dalla Commissione consultiva e recepiti con Circolare 25 gennaio 2011. Molte di più le norme cui non si è dato seguito. In particolare gli artt. 198, c. 1; 212; 232, cc. 1,2, 3 e 4; 243, c. 9; 244, c. 5; 245, c. 2; art. 275, c. 5; art. 281, c. 3, che avrebbero richiesto la definizione di una serie di adeguamenti normativi assai rilevanti per la delicatezza dei settori interessati.

**Conclusioni:** Alla luce di questa breve e parziale rassegna risulta come il processo di attuazione del TU sia stato lento e tortuoso, per quanto abbia avuto una evidente accelerazione negli ultimi anni. Questa circostanza rischia di compromettere il pieno dispiegarsi dell'efficacia preventiva di tale strumento normativo, non solo per la presenza di vuoti repressivi, quanto per l'assenza di indicazioni chiare, che sappiano atteggiarsi ad autentica guida per i soggetti coinvolti a vario titolo nei sistemi preventivi aziendali.

\* Relazione destinata al Convegno regionale Rls "A 10 anni dal D.Lgs 81/08: RLS...che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori", organizzato dalla Regione Toscana - Firenze, 4 dicembre 2018

\*\* Angelo Delogu è assegnista di ricerca in Diritto del lavoro nell'Università di Urbino Carlo Bo e membro dell'Osservatorio "Olympus" per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro: <http://olympus.uniurb.it/>.

1 Sul punto da ultimo v. P. PASCUCCHI, *Una carrellata, tra luci e ombre, sull'attuazione delle deleghe della l. n. 123/2007 nel Titolo I del D.Lgs n. 81/08*, in *Riv. Inf. Mal. Prof.*, 2017, 2, pp. 91-129

2 Cfr. P. PASCUCCHI, *Sub art. 9*, in *Dir. lav. merc.*, 2010, p. 3 e ss.

3 Cfr. E. ALES, *L'articolo 9 statuto dei lavoratori alla luce della legislazione più recente in materia di salute e sicurezza: partecipazione o controllo?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, p. 57. Di recente si v. ORCIANI, *Rappresentanza e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, Napoli, 2014.

4 Cfr. L. ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in *Work. Pap. Olympus*, 2013, 20.

5 C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *La nuova sicurezza in azienda. Commentario al Titolo I del D. Lgs. n. 81/2008*, Milano, IPSOA-INDICITALIA, p. 219 ss.

6 Sulla consultazione e partecipazione dei lavoratori all'interno D.Lgs. n. 81/08, v., *amplius*, M. LAI, *Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*, in F. BACCHINI (a cura di), *Speciale Testo Unico sicurezza del lavoro, in Ig. Sic. Lav. (ISL)*, 2008, 5, pp. 290-292; C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione...*, op. cit., pp. 219-249. Dopo il Correttivo (D.Lgs. n. 106/2009), M. LAI, *Il ruolo delle parti sociali nel Testo Unico della salute e sicurezza del lavoro. D. Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D. Lgs. n. 106/2009*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2009, 3, pp. 727-742; ID., *Il ruolo delle parti sociali*, in M. TIRABOSCHI, L. FANTINI (a cura di), *Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo (D.Lgs. n. 106/2009)*, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 483-492; A. TAMPIERI, *Gli aspetti collettivi della sicurezza sul lavoro: rappresentanze dei lavoratori, ruolo della contrattazione, organismi paritetici e buone prassi*, in L. GALANTINO (a cura di), *Il Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro*,

Torino, UTET, 2009., pp. 105-125; F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda: Il Testo Unico e il decreto correttivo 106/2009*, Milano, IPSOA, 2010, p. 227 e ss. In particolare, sul RLS, si v., C. BERNASCONI, *Gli altri garanti della sicurezza sul lavoro*, in F. GIUNTA FAUSTO, D. MICHELETTI (a cura di), *Il nuovo diritto penale della sicurezza nei luoghi di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2010, pp. 86-89; G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti penalmente responsabili in materia di sicurezza e igiene sul lavoro: aggiornato al D.Lgs. 81/08*, Milano, Il sole 24 ore, 2008, pp. 164-170; P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro: profili di responsabilità*, Milano, IPSOA, 2010, pp. 412-418; P. CAMPANELLA, *I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza*, in L. ZOPPOLI, P. PASCUCCHI, G. NATULLO (a cura di), *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Aggiornato al D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, 2°ed*, Milano, IPSOA, 2010, p. 471 e ss.

7 Cfr., *amplius*, M. LAI, *La partecipazione...*, op. cit., pp. 290-292. Si v. anche le considerazioni di L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2001, 4, pp. 514-516. Sulle novità in tema di costituzione delle rappresentanze introdotte D.Lgs. n. 81/08 e i problemi che pone tutt'oggi la disciplina, cfr. P. CAMPANELLA, *I rappresentanti...*, op. cit., p. 497 e ss. e le opere citate nella nota precedente.

8 Sui rappresentanti territoriali e di sito produttivo si rimanda, in particolare, a P. CAMPANELLA, *I rappresentanti...*, op. cit., p. 482 e ss.; C. FRASCHERI, *Consultazione e partecipazione...*, op. cit., p. 235 e ss.

9 Cfr. P. CAMPANELLA, *I rappresentanti...*, op. cit., p. 475 ss.

10 T. VITARELLI, *Delega di funzioni e responsabilità penale*, Milano, Giuffrè, 2006, p. 167; C. BERNASCONI, *Gli altri garanti...*, op. cit., p. 87.

11 P. CAMPANELLA, *I rappresentanti...*, op. cit., p. 479.

12 P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro...*, op. cit., p. 412.

13 Cfr. G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti...*, op. cit., p. 168; M. LAI, *La partecipazione...*, op. cit., p. 289.

14 Cfr. T. VITARELLI, *Delega di funzioni...*, op. cit., pp. 167-168; C. BERNASCONI, *Gli altri garanti...*, op. cit., pp. 87-88, concorda che le sue funzioni siano essenzialmente consultive.

15 Cfr. M. LAI, *La partecipazione...*, op. cit., p. 294.

16 Sull'ampiezza del diritto di critica riconosciuto al RLS, cfr. Trib. Roma 16.12.2009, in *Dir. relaz. ind.*, 2010, 482. Cfr. Trib. Pordenone 11.2.2013, n. 16, in *DeJure*, secondo cui il RLS non può subire conseguenze sul piano disciplinare a causa dello svolgimento della sua attività.

17 Cfr. P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro ...*, op. cit., p. 416.,

18 T. VITARELLI, *Delega di funzioni...*, op. cit., pp. 167-168

19 L. MONTUSCHI, *L'incerto cammino...*, op. cit., p. 515.

20 Cfr. G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti...*, op. cit., p. 170; T. VITARELLI, *Delega di funzioni...*, op. cit., pp. 167-168; P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro ...*, op. cit., p. 416.

21 Cfr. G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti...*, op. cit., p. 105

22 Cfr. M. LAI, *La partecipazione...*, op. cit., p. 296; P. MASCIOCCHI, *Sicurezza sul lavoro ...*, op. cit., p. 416

23 Cfr. G. LAGEARD, M. GEBBIA, *I soggetti...*, op. cit., pp. 169-170.

## A 10 anni dal D.Lgs. 81/08—L'esperienza Fiorentina

Laura Scalia — CGIL Firenze, Responsabile Dipartimento Salute e Sicurezza Lavoro

Per quanto riguarda l'esperienza fiorentina rispetto all'emanazione del Testo Unico del 2008, come organizzazione sindacale non abbiamo aspettato la "ricorrenza" dei 10 anni per analizzarne le criticità e il valore aggiunto di questa legge. Attraverso le rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori, a partire dagli RLS, dei RLST, insieme alle RSU ed RSA, ai tavoli contrattuali di livello nazionale, ma anche locale, il confronto con i servizi ispettivi di vigilanza, ci hanno consentito di toccare con mano quotidianamente le criticità ma anche i valori aggiunti del Testo Unico. Ma nell'analisi delle criticità del Testo Unico appare evidente a tutti che ci sono ancora troppi decreti attuativi che non sono stati emanati e/o che sono ancora in via di definizione che abbinati ad una assenza di una strategia nazionale sulla tematica della SSL, che si ripercuote anche a livello territoriale, si creano potenzialmente un aumento dei rischi per le lavoratrici e i

lavoratori per la loro salute e sicurezza nei luoghi di lavoro senza tener conto della difficoltà in questa situazione di fare prevenzione. Il risultato spesso è che il Testo Unico così appare depotenziato soprattutto nelle piccole e medie imprese (e piccolissime) per esempio mi riferisco alla territorialità e alla pariteticità previste dall'art. 52, quali fondamentali strumenti di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di queste realtà, dove il numero degli infortuni e delle Malattie Professionali è in aumento e dove appare difficile e complicato che in queste realtà lavorative, il datore di lavoro, sia in grado di formare ed informare le lavoratrici e i lavoratori senza nessun supporto e ovviamente ancora più complicato fare prevenzione. Altra criticità è la mancanza di una banca dati, ovvero il SINP, che è stato istituito e nonostante il Testo Unico gli assegni un ruolo fondamentale per determinare, programmare e valutare l'efficacia della prevenzione, ancora

**A 10 anni dal D.lgs. 81/08—L'esperienza Fiorentina**

Laura Scalia — Coordinatrice CGIL Chianti

ad oggi non è partito. E' evidente che si sono create delle zone franche per l'applicazione del Testo Unico dovute alla mancanza di una cabina di regia nazionale che, con politiche attive, coordini le attività di vigilanza assegnate al comitato previsto dall'art. 5. Infatti le ripercussioni sui territori partono dal presupposto che i Comitati ex art. 7 sono di diretta emanazione da parte del Comitato ex art. 5 che ha il compito di organizzare una prevenzione organica e istituzionale in relazione con i Ministeri del Lavoro e della Salute. Quindi se non vi è una politica attiva di coordinamento è inevitabile che l'attività di vigilanza ne subisce le conseguenze in termini di quantità e qualità, in un momento in cui le condizioni di lavoro sono profondamente cambiate nei luoghi di lavoro, dalle leggi sul lavoro che hanno precarizzato la condizione lavorativa, stessa soprattutto a partire dalla discontinuità lavorativa e dalla ricattabilità a cui sono esposti le lavoratrici e i lavoratori. Come per esempio la legge "Fornero" ha allungato la permanenza negli ambienti di lavoro e al lavoro stesso, è vero che c'è un'aspettativa di vita più alta, ma è anche vero che il benessere e la salute non vanno di pari passo con l'aspettativa di vita. Quindi ci sono fenomeni pericolosi nei luoghi di lavoro, l'invecchiamento, la discontinuità e la precarietà; quest'ultima non permette una cosa essenziale: la conoscenza del luogo di lavoro, le proprie mansioni. Senza contare che anche la crisi economica e finanziaria che hanno cambiato e d'influito nel modello di sviluppo sociale ed economico precarizzando il mondo del lavoro e peggiorato le condizioni lavorative con un aumento dei carichi e dei ritmi di lavoro. Siamo ancora molto lontani da un vero e profondo interesse sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro tant'è che si "rispolvera" quando c'è un infortunio grave o mortale con interventi tampone, di emergenza sulla spinta emotiva; prova ne è il Testo Unico che è stato anche questo. Voglio ricordare che nel 2007, il 5 e il 6 dicembre morirono i lavoratori della ThyssenKrupp e ci fu un'accelerazione della normativa che portò poi all'emanazione del Decreto 81/08. Come organizzazione sindacale, sul territorio, ci siamo chiesti cosa ha comportato nella gestione diretta dei rapporti di lavoro e della condizione lavorativa l'emanazione del Testo Unico e soprattutto se ha rafforzato il ruolo dell'RLS e degli RLST. Per questo da qualche anno abbiamo aperto un tavolo permanente con le associazioni datoriali, con gli enti competenti nel quale abbiamo firmato degli accordi. Abbiamo sancito delle buone pratiche per creare un sistema di reti di collaborazione, confronto e sinergia come prevede il Testo Unico. Abbiamo condiviso con le parti datoriali firmatarie, CONFAP, CNA, la CONFESERCENTI e la CONFARTIGIANATO, un principio fondamentale, che è quello di garantire la qualità del lavoro e le relative condizioni attraverso l'applicazione del CCNL firmato dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. In questo modo non si tutela solo la salute e la sicurezza ma si perseguono obiettivi fondamentali compreso quello di conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro contribuendo così anche alla crescita, alla produttività e alla competitività delle imprese.

Quindi protocolli di azioni concrete:

- informazione e formazione aggiuntiva a quella prevista, fondamentale per la prevenzione (con un'associazione datoriale abbiamo concordato un'ora in più di assemblea, rispetto a quelle maturate previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro, un'agibilità aggiuntiva che può essere utile per informare e formare i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro);
- con altre associazioni datoriali stiamo lavorando affinché la pratica dell'aumento dell'agibilità del luogo di lavoro possa rientrare come azione premiante per i contributi INAIL nel sistema OT 24;
- abbiamo stabilito delle buone prassi per quanto riguarda il ruolo dei RLST attraverso quello che già esisteva sul territorio, una sorta di riunione per comunicare ai lavoratori quando vanno a fare i sopralluoghi che cos'è il Testo Unico e quali sono i loro diritti in materia di salute e sicurezza;
- sono previste attività formative/informative nella fase di assunzione dei lavoratori;
- abbiamo rafforzato l'art. 11 attraverso iniziative nelle scuole di ogni ordine e grado per una capillare diffusione della salute e sicurezza perché domani da quei luoghi uscirà la nuova classe lavoratrice;
- abbiamo istituito un osservatorio; un luogo in cui far dialogare gli attori coinvolti nella salute e sicurezza, comprese le istituzioni e gli enti competenti, per esaminare e monitorare gli infortuni ma anche le malattie professionali, le tipologie contrattuali flessibili e soprattutto ai lavoratori stranieri;
- sul sistema degli appalti: abbiamo introdotto l'inserimento della "clausola sociale", negli accordi integrativi, aziendali, territoriali, affinché si possa salvaguardare l'occupazione e l'applicazione del CCNL insieme al rating di legalità, la continuità lavorativa;
- istituzione di linee guida per il rischio da colpo di calore e il ricorso alla sospensione lavorativa ricorrendo agli ammortizzatori sociali, laddove ci sono condizioni climatiche avverse;
- recepimento della Direttiva Europea contro le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro come ulteriore elemento di tutela di salute e sicurezza dei lavoratori.

Pensiamo di aver intrapreso un percorso di "garanzia" del rispetto della legge e per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro nel territorio di Firenze, con le imprese che hanno firmato gli accordi, ma soprattutto il messaggio più forte è di aver coinvolto e valorizzato il ruolo sia degli RLS che dei RLST con queste azioni. Un ruolo quello della rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori che in questi anni hanno tentato di minare, e d'indebolire in concorso con l'attività normativa e l'attività politica. Se dovessi rispondere alla domanda del titolo "RLS che fare? Risponderei, basta applicare l'art. 50 del Testo Unico, in tutte le sue parti, in modo serio. Laddove non viene applicato l'art. 50 si devono fare le cause, le vertenze, bisogna denunciare! Per quanto riguarda gli RLST, ci vuole lo sviluppo e la valorizzazione degli organismi paritetici, di cui il Testo Unico rende obbligatoria la costituzione. Gli organismi devono essere concepiti come tutela e garanzia in quei luoghi di dimensioni piccole

## Atti del convegno: A 10 anni dal D.Lgs. 81/08: RLS... Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori

che non consentono l'elezione diretta degli RLS tra le lavoratrici e i lavoratori. E ancora cosa fare? Rivolgendo un appello alla Regione Toscana, al PISLL alle associazioni datoriali e a tutti i soggetti presenti oggi direi che le cose da fare nell'ambito della salute e sicurezza sono tante e tante ne abbiamo sicuramente fatte insieme, ma abbiamo bisogno di rafforzare il ruolo degli RLS e dei RLST, a partire dalla loro diffusione in tutti i luoghi di lavoro e superare la diatriba sulla questione dell'unità produttiva che in alcuni casi limita l'elezione degli RLS in tutti i luoghi di lavoro e garantire una formazione di qualità, la formazione e l'effettiva partenza degli organismi paritetici. Concludo informandovi che sul territorio fiorentino abbiamo firmato un protocollo con INAIL Firenze, nell'ambito del Comitato Consultivo Permanente Provinciale, per quanto riguarda il nuovo regolamento INAIL per il reinse-

ramento lavorativo, strumento potenzialmente fondamentale per salvaguardare il posto di lavoro, per quelle lavoratrici e lavoratori che sono vittime di infortuni e malattie professionali. Quindi uno strumento che ribadisce che ci sono risorse per l'abbattimento delle barriere architettoniche, per la riformulazione e l'adeguamento della postazione lavorativa, per la formazione. Abbiamo stabilito una procedura di informazione per una tutela individuale e collettiva, soprattutto con l'impegno delle parti datoriali a diffondere ed informare i propri associati sulla potenzialità delle risorse previste da questo nuovo regolamento. Ma soprattutto in questo protocollo abbiamo ribadito che c'è, per il datore di lavoro, uno strumento importante per far sì che si possa "rispettare" quanto prevede la legge sull'accomodamento ragionevole che tradotto significa salvaguardare il posto di lavoro.

*Marco Piagentini — Presidente Associazione "Il mondo che vorrei ONLUS" che rappresenta i familiari vittime della strage di Viareggio*

Buongiorno a tutti, innanzitutto volevo ringraziarvi per darci l'opportunità di parlare davanti a questa platea. Io rappresento l'associazione "Il mondo che vorrei" e i familiari delle vittime del 29 giugno 2009 quando a Viareggio un treno deraglia perché un assile mantenuto in maniera non adeguata, anzi assolutamente non mantenuto si spezza e una cisterna delle 14 si rovescia, deraglia e un picchetto la perfora ed esce il gas, 54000 litri di gas escono, invadono le case e dopo tre minuti, il finimondo, 32 persone che riposavano nelle proprie case scompaiono. Scompaiono bruciate vive; quella notte io ero lì. Sono uno dei sopravvissuti. Ho perso i miei due figli, mia moglie e l'altro figlio più grande, il maggiore che all'epoca aveva 8 anni è rimasto quattro ore e mezzo sotto le macerie. Da quell'incidente, che è un incidente sul lavoro, che ha creato un disastro ferroviario che ha causato la morte di 32 persone si è aperto poi un procedimento penale che ha visto l'inizio nel 2013 e la conclusione, solo del primo grado nel 2017, portando alla condanna dei vertici di ferrovie, Gatx, Jugenthal e Cima che erano le ditte che facevano manutenzione sia all'estero che in Italia e sono stati condannati tutti i vertici, gli amministratori delegati, da Mauro Moretti, Mario Elia, Soprano che erano amministratori delegati di Ferrovie RFI TRENITALIA, per quanto riguarda la parte italiana. Dopo poco a luglio 2017 escono le motivazioni e nelle motivazioni si legge, 1023 pagine, si legge chiaramente che le ferrovie italiane non fanno e non applicano la valutazione del rischio, anzi se avessero applicato ed utilizzato quelle che sono le mitigazioni nel rischio di trasporto merci pericolose, Viareggio non sarebbe accaduta. Non fanno la valutazione dei rischi a scapito di elementi, io ne riporto due, ma sono molti gli elementi, uno può essere la velocità, perché quei treni bomba viaggiano a 100 km orari ed attraversano le nostre città. Quel treno partiva da Trecate, vicino a Novara ed era diretto a Gricignano nel sud Italia. Tutt'ora quel treno continua ad attraversare le nostre città a 100 Km/h trasportando 14 cisterne da 54000 litri di gas. Considerate che il GPL quando entra in contatto con l'aria aumenta di 250 volte il proprio volume. Condannati per incuria, imperizia e negligenza, gli amministratori delegati, solo adesso siamo in appello, in secondo grado,

non ci siamo fermati, come dicevo prima le possibilità di mitigazione, infatti la velocità è stata ridotta a 50 Km/h, ma solo a Viareggio. Il perito, che ha fatto una perizia dettagliata, ha detto che se una sola di quelle cisterne fosse esplosa, ed a Viareggio non è successo quello, nel raggio di un Km., la città poteva essere rasa al suolo. Questo è il pericolo che ognuno di noi corre ogni giorno se abita in quel raggio, perché attualmente, dopo 10 anni, la situazione è rimasta identica in quanto le manutenzioni sono fatte allo stesso modo e chi controlla sono le imprese ferroviarie. L'altro sistema che abbiamo denunciato è il detentore di svio che serve ai treni in caso di svio o deragliamento di tirare il freno di emergenza. Se quel detentore di svio fosse stato applicato al treno di Viareggio, io non sarei qua, probabilmente, anzi sicuramente, e questo lo dice la sentenza. Ma quello che ci fa più rabbia è che, dopo 9 anni, succede un altro incidente a Pioltello e muoiono altre 3 persone perché quel treno ha camminato per due chilometri e mezzo fuori dai binari, dopo di che si è schiantato contro uno dei pali presenti sul piano della ferrovia. La cosa importante in questa vicenda è che c'è un ferroviere, Riccardo Antonini, che è stato licenziato perché si è messo al servizio dei familiari delle vittime denunciando queste mancanze. Ferrovie l'ha prontamente licenziato: questa è storia. In terzo grado, in cassazione è stato confermato il suo licenziamento, per quelle motivazioni che poi sono uscite nel 2017, cioè che Ferrovie non applica la valutazione del rischio. Per le stesse motivazioni è stato licenziato Riccardo Antonini. Noi siamo dei familiari, io sono semplicemente un papà, il dolore è grandissimo e trovo la forza di voler uscire da questo dolore con la volontà che ha cominciato a trasformare il dolore in determinazione. Abbiamo cominciato a studiare, siamo stati presenti per oltre 140 udienze in Tribunale in primo grado. Sempre presenti abbiamo studiato con i periti e con gli avvocati. Siamo sempre presenti, ora sono qua ma stamani mattina presto eravamo al convegno dell'ANSF (Agenzia Nazionale Sicurezza Ferrovie) che si sta svolgendo qui a Firenze. Lo facciamo con determinazione, attraverso progetti scuola, libri, spettacoli teatrali, attraverso mostre, attraverso documentari. Il 17 dicembre a Viareggio ci sarà la prima nazionale del

documentario sulla strage di Viareggio. Questa è la nostra storia, la nostra motivazione che non possiamo abbandonare perché a noi è successo, ma poiché può succedere ancora non ci possiamo fermare, così come purtroppo, vi devo dire che la prescrizione incombe. Anzi l'incendio colposo per i tempi della prescrizione sarebbe già prescritto dopo sette anni e mezzo dall'evento. Quindi come a dire per cosa sono morti i miei figli, per cosa sono morte quelle 32 persone se non per un incendio. A queste logiche noi non ci stiamo ed è per questo che stiamo qui. Voglio ricordare che dei RLS di ferrovie

si sono costituiti parte civile nel processo e il 19 dicembre ci sarà la seconda udienza dell'appello e vi invito a partecipare per rendersi conto cos'è un processo di quelle dimensioni. Vi invito infine a venire il 29 giugno 2019 a Viareggio, dove la città si mobilita con una camminata silenziosa e civile di rispetto e di conoscenza per dare un segnale diverso perché non si può morire sul lavoro, ma non si può neanche morire per lavoro e non si può morire come è successo a Viareggio riposando in tranquillità tra le proprie case.

[www.ilmondochevorreiviareggio.it/](http://www.ilmondochevorreiviareggio.it/)

[it-it.facebook.com/www.ilmondochevorreiviareggio.it/](https://it-it.facebook.com/www.ilmondochevorreiviareggio.it/)



**Il Mondo Che Vorrei** O.N.L.U.S.  
associazione familiari vittime del 29 Giugno

## Le esperienze dei RLS

*Angelo Iavannone — RLS Porto Civitavecchia*

**M**i chiamo Angelo IOVANNONE e insieme ai miei colleghi Daniele Regina e Giancarlo Tilaro, sono RLS del porto di Civitavecchia più precisamente dei lavoratori della Compagnia Portuale Civitavecchia. Sono qui per raccontarvi la mia esperienza di RLS iniziata ancor prima del D.Lgs. 81/08. Devo dire che l'inizio è stato molto faticoso specialmente nel periodo di passaggio dal 626 al D.Lgs. 81. In quel periodo non si parlava di sicurezza o se si faceva era in maniera molto marginale, nessuno aveva ben chiaro il quadro della sicurezza e salute dei lavoratori. Grazie al D.Lgs. 81 si è iniziato ad intravedere uno spiraglio. Si è iniziato a costruire un tessuto fatto di formazione, informazione e idoneità, impossibile solo pensarlo fino a poco tempo prima, dovuto soprattutto a scarsa conoscenza e al timore di sostenere costi che qualcuno pensava fossero esagerati o strumentalizzati come non sostenibili. Ancora oggi sono intento a far comprendere al/ai "datore di lavoro" le potenzialità di investire in sicurezza, investendo soldi per una migliore professionalità dei lavoratori, lavoratori seri, attenti... responsabili, invogliati, incuriositi fino ad essere loro i veri protagonisti. Alla questione dei costi vanno aggiunti altri elementi determinanti per il D.Lgs. e sono la riduzione del costo sociale, il recupero in parte del premio annuale I.N.A.I.L. tramite lo strumento dell'OT 24 e di seguito la ricerca di contributi finalizzati alla formazione e informazione. Tutto questo ci ha portato dove siamo oggi ed oggi si vede una squadra, nel senso che anche le istituzioni

hanno iniziato a ragionare diversamente divenendo a loro volta partner preziosi ed insostituibili nella prevenzione come A.S.L., I.N.A.I.L., Autorità di Sistema Portuale, OO.SS., la Compagnia Portuale Civitavecchia. Oggi grazie a tutti, "la squadra", ha lavorato contribuendo ad un grande progetto, "PORTO SICURO", alla sua seconda edizione, che mi vede impegnato in doppia veste, anche come RLSS da oltre 6 anni, insieme a Patrizio Nardangeli e Giulio Poduti. Quest'anno si riparte con una nuova edizione "triennale", dedicata all'approfondimento e controllo delle procedure e allo scambio di dati, tutto concepito con il prezioso contributo della dott.ssa Maria Presto e del nostro responsabile informatico Enrico Poggi. Si è riusciti a renderla fruibile già dall'inizio dell'anno 2018 con la creazione da parte della C.P.C. di un portale internet "portale sicurezza" dove le imprese del Porto attingono in tempo reale ad informazioni costantemente aggiornate sulla formazione e l'idoneità dei lavoratori somministrati. Ringrazio l'ASL nella persona del dott. Cornacchia, l'INAIL nella persona del dott. De Merich, l'ADSP nelle persone Lelio Matteuzzi dir. Ufficio lavoro portuale, Pierfranco Peris R.S.P.P. ufficio lavoro portuale, Yuri Pierotti R.S.P.P. A.d.S.P. Per la CPC il Presidente Enrico Luciani, il vicepresidente Patrizio Scilipoti e il C.D.A., in particolare il consigliere Nicola Sannino, la prima persona in CPC a credere e a rendersi conto dell'importanza. Un grazie speciale va alla dott.ssa Maria Presto e Stella Lanzilotta che hanno permesso tutto ciò.

*Tommaso Lanni — RLS UIL Trenitalia*

**S**ono un RLS della società Trenitalia e specificamente dell'Impianto Intercity di Firenze e vorrei spiegare le difficoltà che ho riscontrato nella mia esperienza. Ritengo che il vero problema sia proprio la mancanza di cultura della sicurezza nel Nostro Paese in generale e nelle aziende anche grandi come Trenitalia. A corredo di ciò vorrei portare esempi concreti che delucidano in modo chiaro sulla volontà di escludere gli RLS in tutti gli aspetti decisionali che trattano di sicurezza. La Nostra azienda ci ha

dato una completa formazione ottemperando in modo preciso e puntuale a quanto previsto dal DL 81/08; questo a significare come siamo ottimamente formati ma tenuti ai margini di qualsiasi decisione senza essere mai consultati e questo in totale violazione di quanto previsto dal testo unico sulla sicurezza. Caso molto significativo in tal senso è la Nostra esperienza come RLS della divisione intercity che a seguito delle tantissime Nostre richieste di effettuare una nuova valutazione dello stress lavoro correlato per macchinisti e capitreno di Trenitalia Spa,

unità Produzione Intercity. Come RLS siamo stati "obbligati" ad effettuare un esposto-denuncia per segnalare il mancato rispetto, da parte della società Trenitalia Spa e dei dirigenti investiti della funzione di datore di lavoro che negli anni si sono avvicinati al vertice delle Unità produttive interessate, delle norme sulla salute e sicurezza del lavoro previste dal D.Lgs. 81/08, riguardanti in particolare la omessa, inadeguata o comunque tardiva valutazione dello stress lavoro correlato, per i lavoratori, macchinisti e capitreno, addetti ai treni Intercity. La legge prevede l'obbligo di effettuare la valutazione del rischio stress L.C. con modalità definite, al fine di individuare ed eventualmente eliminare o ridurre i fattori critici del lavoro che possono avere effetti nocivi sui lavoratori. Questi lavoratori hanno aspetti molto significativi per il rilievo sullo stress L.C., come la tensione e le responsabilità richieste nella guida per i macchinisti nonché per i capitreno il rapporto con i viaggiatori e relativo tema sempre attuale e con tanto risalto dalla stampa nazionale in merito alle aggressioni. Questo esposto-denuncia dimostra la scarsa attenzione che c'è da parte aziendale per i problemi della sicurezza come peraltro dimostrato anche dalla convocazione della riunione periodica in cui si dovrebbe creare un lavoro di sinergia tra datore di lavoro, medico competente e RLS. Negli ultimi due anni la riunione periodica viene sempre convocata a fine anno con la sola finalità di espletare gli obblighi previsti dalla legge ma senza alcuna valenza di trovare soluzioni condivise che sarebbero la vera finalità del testo unico sulla sicurezza. Il ruolo del RLS ne viene così svilito perdendo di fatto la sua funzione di coadiuvare l'azienda nel migliorare i processi della sicurezza per dare un riscontro positivo per tutti i lavoratori. Non possiamo più permettere che le norme contenute nel D.lgs. 81/2008 si trasformino solo in una procedura perfetta dal punto di vista delle carte e dei documenti attestanti la presenza di sicurezza nei luoghi di lavoro senza però che le stesse abbiano una effettiva corrispondenza sulla situazione reale che si vive sul posto di lavoro. Serve che vi sia una attinenza certa tra lo status quo che si vive sul posto di lavoro e tutto il processo cartaceo che giace nei relativi uffici competenti del datore di lavoro. Una dicotomia, quella attuale, che non può essere accettata. Pertanto servono maggiori ispezioni e controlli degli organi competenti, i quali dovranno valutare la fedeltà che ciò che viene scritto dal datore di lavoro sui relativi documenti di procedura sulla sicurezza

e sul documento di valutazione dei rischi, abbia una effettiva corrispondenza sulle reali condizioni che gravano sul lavoratore. Inoltre è opportuno mantenere il sistema sicurezza come asse centrale dello sviluppo aziendale, togliendolo da ogni dinamica che possa avere una correlazione con il profitto. Nella sicurezza non deve vincere la logica del mercato e del profitto ma l'interesse alla salute della persona ovvero della lavoratrice o lavoratore. E qui veniamo al tema del convegno di oggi sul Nostro ruolo di RLS. Credo sia necessario una rivisitazione della legge alla luce dell'esperienza di questi anni. Purtroppo dobbiamo prendere atto che le aziende non hanno compreso lo spirito della legge che metteva la figura del RLS come centrale nei processi per rendere i lavoratori partecipi e attori delle scelte aziendali in materia di sicurezza. Proprio in virtù di questo mancato coinvolgimento credo sia necessario una rivisitazione della legge per dare più strumenti al RLS, il coinvolgimento in alcuni processi deve essere obbligatorio e ci deve essere un processo più snello per avere un contatto diretto con i servizi di vigilanza. Se si crede davvero nella figura del RLS bisogna che lo stesso sia anche coinvolto nei rinnovi contrattuali che visto il tema dell'orario di lavoro ha un impatto enorme sulla sicurezza dei lavoratori. Per il ruolo di RLS è essenziale anche il ruolo delle organizzazioni sindacali che, a mio modo di vedere, devono sostenere e coadiuvare il rappresentante per non farlo sentire solo. E' in questo sostegno fattivo che si basa la possibilità di continuare battaglie per portare dignità a tutti i lavoratori e per prevenire infortuni e incidenti sul lavoro. I dati INAIL aggiornati ai primi nove mesi 2018 sono drammatici, 834 morti rispetto alle 769 del 2017 +8,5%. Un bollettino di guerra. Come RLS proprio alla luce di questi dati "sconvolgenti" dobbiamo mettere ancora più forza e determinazione nella Nostra azione. Una proposta anche per la rete RLS della Regione Toscana che è un ottimo ausilio alla Nostra azione come peraltro questo bellissimo convegno che ogni fine anno viene fatto all'auditorium CTO; credo sia necessario trovare una evoluzione alla rete per avere un sistema di informazione e contatto più rapido, dobbiamo trovare strumenti moderni per veicolare informazioni e contatti in modo più veloce. Sono necessari investimenti per trovare strumenti adatti a fare sinergia su esperienze ed informazioni tra RLS, la condivisione è fondamentale per trasmettere competenze e conoscenza in una materia delicata come la sicurezza.

*Giovanni Bolognini — RLST Artigianato*

**S**ono un RLST referente per la Piana di Lucca per le aziende artigiane. Noi RLST svolgiamo un ruolo con massimo spirito di collaborazione con tutti i rappresentanti istituzionali. Tessiamo relazioni tanto con il servizio di prevenzione e protezione aziendale, attraverso, molto spesso il datore di lavoro che fa anche l'RSPP, qualche volta siamo supportati dalle associazioni datoriali ed altre volte da consulenti privati. Quello che svolgiamo è un compito che si sviluppa attraverso la partecipazione, la valutazione l'analisi e avanzando proposte di prevenzione. La partecipazione serve per superare le varie criticità senza svolgere mansioni puramente di controllo, salvo casi di estrema gravità che fortunatamente, per quanto mi riguarda non mi è mai capitato di vedere situazioni partico-

larmente pericolose dove avrei l'obbligo di segnalazione all'organo di vigilanza. Credo che sia importante il coinvolgimento da parte del servizio di Medicina del lavoro del RLST, almeno in due occasioni:

- in primo luogo, in occasione di incidenti sui luoghi di lavoro;
- In occasione di visite ispettive dove si iniziano piani mirati su diversi settori.

Come avevo già detto prima abbiamo rapporti di collaborazione con associazioni datoriali, mentre per quanto mi riguarda non ho relazioni con i medici competenti, salvo in occasione di riunioni periodiche che tra l'altro non sono così frequenti. Ritengo che sarebbe opportuno un maggior coinvolgimento da parte dei servizi ispettivi per incrementare le nostre competenze nei vari settori in cui inter-

## Atti del convegno: A 10 anni dal D.Lgs. 81/08: RLS... Che fare? Ruolo, prerogative, diritti e timori

veniamo che vanno dalle carrozzerie fino alle parrucchiere. Durante l'attività di analisi delle valutazioni dei rischi è emersa una criticità che consiste nel fatto che molto spesso non vengono analizzati i rischi specifici; infatti a partire dalle procedure standardizzate dove ci si limita a spuntare con delle crocette, fino ad arrivare a documenti di valutazione dei rischi che tutto sono, tranne che dinamici. Un altro aspetto, sul quale abbiamo riscontrato alcune criticità è la formazione generale e specifica dei lavoratori che raramente viene fatta in collaborazione con

il Comitato Paritetico dell'Artigianato. Abbiamo trovato aziende dove gli impiegati non fanno formazione giustificando tale fatto che tale lavoratore non ha rischi. Anche gli aspetti di organizzazione dell'emergenza solitamente vengono svolti da un lavoratore che molto spesso è il datore di lavoro. In generale sarebbe opportuno migliorare la rete tra gli attori della prevenzione, RLS, RLST e organi di controllo attraverso un coordinamento regionale.

Lucia Miriam Milanese — RLS Qui Banca

**S**ono RLS del settore delle banche dal 2009, oggi RLS di Qui Banca, un grosso gruppo. Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro emerge che ci sono grandi aziende, anche multinazionali, dove la sicurezza è un'eccellenza, ci sono aziende piccole dove parlare di sicurezza è una bestemmia, mentre ci sono medie aziende dove non si rende esigibile quello che sta scritto nel decreto 81. Il decreto ci dice che dei RLS devono essere preventivamente e tempestivamente coinvolti circa i cambiamenti nell'organizzazione ed in ordine alla valutazione dei rischi. Credo che oggi a livello territoriale, ma anche con un'azione di regione Toscana, dobbiamo trovare strumenti che aiutino a sostenere l'azione dei RLS. Entrando nello specifico del decreto 81 ritengo opportuno che la norma dovrebbe essere più stringente e tutelante sulla questione del medico competente e sulla questione della rivalsa da parte delle aziende nei confronti degli RLS. Devono essere incentivati gli accessi ai bandi INAIL con la procedura OT24 e le buone prassi perché non è possibile che solo le grandi aziende accedano ai finanziamenti. E' necessario sostenere un processo di cambiamento culturale profondo,

nello specifico le banche hanno una serie di problematiche emergenti dovute ai contratti "di prossimità", lavoro "agile" che consentono il cambiamento di postazioni di lavoro fisse a postazioni di lavoro agili che altro non sono che Personal Computer da 15, 16 pollici dove i colleghi sono costretti a fare la stessa attività di chi ha postazioni fisse; tutto ciò dichiarando che nessun impiegato è video terminalista e quindi non soggetto alla sorveglianza sanitaria. Altra aspetto emergente è l'uso del cellulare e l'installazione di ripetitori nelle stanze dei colleghi per favorire le connessioni internet. Tralasciando le questioni di flessibilità, le lunghe percorrenze e la precarizzazione in generale, ritengo che sia opportuna la creazione di un sistema che si dipani su più assi, un asse territoriale; ad esempio nel mio territorio ad Arezzo, come categoria dei bancari è stato fatto il dipartimento della sicurezza per sostenere dei RLS della nostra categoria. Altro asse importante è la rete regionale creando un tavolo permanente nel fare accordi nuovi, protocolli con aziende e diffondere le buone prassi perché il benessere individuale è benessere collettivo.

Massimo Tanganelli — RLS Sei Toscana

**S**ono RLS della SeiToscana, azienda che gestisce i rifiuti nel sud della Toscana. Per quanto riguarda il tema della giornata, sul cosa fare a 10 anni dal decreto 81 ritengo che sarebbe opportuno un miglioramento dei controlli e delle sanzioni a carico del datore di lavoro. Sarebbe necessario trovare nel ruolo del medico competente, un Super Partners, soprattutto nella parte che lo riguarda nel documento di valutazione dei rischi, nei giudizi di idoneità, nelle visite periodiche e nella scelta dei DPI. Ritengo necessario un potenziamento della formazione dei lavoratori, non solo su aspetti legati alla sicurezza, ma anche in relazione ai diritti e doveri delle figure della prevenzione previste nel decreto 81, compreso gli stessi RLS. Troppo spesso la figura del RLS viene messa in secondo piano confondendola con la RSU aziendale che ha invece un ruolo completamente diverso. Nel nostro Paese, purtroppo, le morti sul lavoro e le malattie professionali sono in crescita e questo ci conferma che il decreto 81 non viene applicato. Infatti le statistiche ci dicono che si muore sul lavoro come succedeva 50 anni fa secondo le stesse modalità e nelle stesse condizioni a conferma che la sicurezza viene ritenuta solo un costo. A partire dalla riduzione del numero degli ispettori è confer-

mato il fatto che anche lo Stato non difende con la necessaria autorevolezza questa Legge e la salute e la sicurezza dei lavoratori. Molto spesso all'organizzazione del lavoro che prevede orari, prestazioni al limite e lavori in appalto, si aggiungono anche i mancati investimenti sulle nuove tecnologie. Molto spesso gli infortuni sul lavoro sono dati da disattenzione e poca formazione dei lavoratori, pertanto voglio sensibilizzare le aziende ad investire in sicurezza. Per quanto riguarda gli appalti e i subappalti molto spesso non sono controllati dalla stazione appaltante, pertanto ritengo che sarebbe necessaria una legge più stringente che non si limiti a certificazioni di qualità che sono date da enti certificatori di mercato pagati dall'azienda. Infine voglio riportarvi la nostra esperienza come RLS Sei Toscana: ci siamo costituiti come gruppo di RLS, il 26 giugno 2014, 39 RLS si sono costituiti, riuniti spontaneamente cercando di mettere in comune tutte le metodologie lavorative e le criticità presenti sul territorio. E' stato costituito un tavolo con il Dipartimento Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro della Regione Toscana che fa capo all'Assessorato alla Sanità, dove abbiamo partecipato noi RLS, i Sindacati, il datore di lavoro, i RSPP, i medici competenti e tutti insieme stiamo cercando di elaborare una linea guida a cui attenersi.

Matilde Laleggio — RLS Ris società Far Servizi

Lavoro come impiegata per una società del gruppo Ferrovie dello Stato, una realtà difficile. Mi auguro innanzitutto che questa giornata sia una giornata di presidio permanente di confronto sul tema della sicurezza. Vorrei raccontarvi un'esperienza personale; io provengo da una famiglia molto povera, l'unico sostentamento era il lavoro di mia madre, collaboratrice domestica che un giorno a seguito della pioggia cadde fratturandosi una gamba (frattura esposta tibia, tarso e matatarso), per farla breve le pagarono soltanto 6 mesi di stipendio e poi fu licenziata. Mia mamma stette per più di un anno senza stipendio e a casa mia si mangiava solo fagioli, pane e mortadella, quasi tutti i giorni perché non avevamo altro. Dopo un anno e mezzo, faticosamente, la rimisero in piedi, cercò un altro lavoro, lo trovò presso una famiglia che aveva dei problemi con una lavatrice, all'epoca le lavatrici italiane si bloccavano spesso perché attorcigliavano i panni. Durante il colloquio con la signora, mia madre si accorse che la lavatrice si era bloccata e si offrì di risolvere il problema, riuscendo in quattro e quattr'otto a sbloccare la lavatrice. La famiglia la assunse a tempo indeterminato, nel tempo questa famiglia diventò una famiglia cara e amica e finalmente dopo poco arrivò la pensione anche a seguito dell'infortunio. Nel '68 non c'era una legge che riconosceva l'infortunio alle collaboratrici domestiche, ci fu dal '73. Vi ho raccontato questo episodio perché la voglia di fare del RLS, di mettersi in gioco, l'attenzione per i suoi colleghi, può essere un elemento, non di pregiudizio, ma di pregiudizio positivo, cioè può dare una carta in più al datore di lavoro che vuole investire in sicurezza. Per quanto riguarda la mia azienda ci sono state problematiche circa lo stress da lavoro correlato, in quanto molto spesso vanno via dipendenti, vuoi perché incentivati, vuoi perché è un ambiente vecchio con un'età media di 54 anni, vuoi

perché vanno in pensione, naturalmente vige la logica che chi rimane lavora per tutti. Quest'anno mi sono un po' difesa dicendo che non avrei firmato il documento di valutazione dei rischi se l'azienda non avesse assunto per iscritto l'impegno di redistribuire, a seguito della valutazione dello stress da lavoro correlato, i questionari approntati dall'INAIL che vengono distribuiti all'azienda. Per il futuro credo che sia molto importante che i medici competenti debbano avere la piena autonomia, uno sganciamento dal ceto datoriale per approntare i propri piani di lavoro in sintonia con la Legge. Un altro elemento di crescita della sicurezza è senz'altro la decontribuzione di quelle aziende, nelle quali gli infortuni sono ridotti al minimo, ad esempio facendole usufruire di sgravi fiscali. Inoltre ritengo che sia opportuna una maggiore efficienza dei controlli degli ispettori, riconoscendogli una veste giuridica come quella della Polizia e dei Carabinieri. Per quanto riguarda il cambiamento culturale si affronta soltanto mettendo la materia della sicurezza sui luoghi di lavoro come materia di esame almeno negli istituti superiori e nelle lauree propedeutiche, ingegneria, economia e commercio, le commerciali, ecc. E' un percorso che deve nascere fin dalle elementari e probabilmente ritornare a fare l'educazione civica. Mi auguro che la Regione Toscana, oltre ad essere stata la prima Regione ad abolire la pena di morte, sia la prima Regione ad inserire l'obbligo della materia sicurezza sul lavoro nei percorsi scolastici ed universitari. Infine, visto che il mondo del lavoro sta ritornando indietro, ritengo che in caso di infortunio sul lavoro si debba aprire una vertenza sindacale; chiedo inoltre che venga chiuso il campo abusivo di San Ferdinando dove l'altro ieri ha perso la vita un ragazzo di 25 anni costruendovi un ostello di accoglienza perché credo che la vita umana venga prima della logica del profitto.

Simona Baldanzi — RLST Artigianato di Prato

Sono RLST dell'Artigianato di Prato e più che una testimonianza sull'area territoriale Pratese, vorrei fare un piccolo ragionamento a livello Europeo. La scorsa settimana ho partecipato ad un incontro in cui s'illustravano alcuni dati di una ricerca su più paesi che ha coinvolto Spagna, Italia, Svezia, Polonia e regno Unito. Venivano illustrati dati sia sulle figure dei rappresentanti dei lavoratori delle aziende, ma soprattutto sulle nostre figure anomale dei territoriali, di sito, perché confrontandosi con gli altri paesi si è scoperto che queste figure sono quasi assenti e/o se ci sono solo sono di volontà delle organizzazioni sindacali, ma non prevista una Legge, una struttura così come noi abbiamo con il decreto 81. Questo per dire che a 10 anni dal decreto 81 sarebbe importante continuare a difenderlo, perché confrontandoci con il resto dei paesi Europei vediamo una carenza. Mi sembrava importante

portarvi alcune riflessioni fatte da questi gruppi di ricerca su queste figure, fermo restando che servirebbero degli approfondimenti un po' più ampi. Vista la frammentazione del lavoro, delle tutele, non c'è più una corrispondenza, abbiamo più luoghi di lavoro, abbiamo un luogo di lavoro che si sta espandendo dalla strada, casa all'azienda, il tempo di lavoro che non è definito, quindi anche la rappresentanza si deve allargare su queste nuove sfide che ci attendono e forse avere più RLST dove non ci sono RLS o altre forme di diffusione della rappresentanza possono essere strumenti indispensabili per i lavoratori che non si sentono rappresentati da nessuno. Tra le ricerche mi ha colpito molto quella francese che ha messo in correlazione la poca autonomia, la poca democrazia, il poco livello di sicurezza che hanno i lavoratori con l'orientamento al voto.

D.Lgs. 626/94



D.Lgs. 81/08

1994 - 2019  
25 anni  
RLS

## Le esperienze delle altre Regioni

Andrea Spisni — *Coordinatore SIRS RER* (Servizio Informativo Rappresentanti Sicurezza Regione Emilia-Romagna)

Il Servizio Informativo per i Rappresentanti per la Sicurezza delle Regione Emilia-Romagna (di seguito SIRS RER) è una struttura tecnica che opera nella Regione, nell'ambito del Servizio Sanitario Regionale, da circa 20 anni a supporto - o per l'empowerment, come si direbbe oggi - dei lavoratori e dei loro Rappresentanti. È una storia lunga, perché ha la sua origine negli anni '90 e mantiene ancora intatto il suo potenziale, nonostante i cambiamenti che si sono verificati nel contesto sociale, nel mondo del lavoro e negli organismi che si sono impegnati per realizzarla. L'evoluzione del sistema sanitario degli anni '90 ha influito sulla collocazione e sul funzionamento di centri con la finalità di sostenere il forte processo di sviluppo dei servizi di prevenzione e le attività degli operatori che si trovavano ad affrontare problemi organizzativi e rischi per la salute nuovi in particolare nei luoghi di lavoro e nell'ambiente. In Emilia-Romagna venne istituito il Settore per la documentazione e l'informazione sui rischi e i danni in ambienti di vita e di lavoro (SEDI) del Presidio multizonale di prevenzione di Bologna. Poi, dopo il referendum del 1992 sui controlli ambientali, diventò Centro di Documentazione per la Salute (CDS), una struttura delle Unità Sanitarie Locali di Bologna e Ravenna, con un ruolo regionale. Infine, nel 2001 è passato ad essere il Sistema Comunicazione, Documentazione e Formazione (CDF) dell'Agenzia sanitaria regionale. Il SIRS è stato ideato all'interno di questo disegno e ha permesso la sperimentazione del modello in modo originale, fuori dal contesto strettamente tecnico o meglio assieme a tutti i soggetti che compongono il sistema della prevenzione dei rischi per la salute nei luoghi di lavoro. Sin dal primo momento della sua costituzione, che nel 1998 era limitata solo alla Provincia di Bologna, si evidenziò l'esigenza di supportare la figura del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) nello svolgimento di un compito così impegnativo e cruciale in assenza di:

- competenze tecniche e relazionali specifiche;
- adeguati strumenti informativi;
- fonti documentabili facilmente accessibili, aggiornate e fruibili;
- momenti di formazione e approfondimenti adeguati.

Obiettivo prioritario per il SIRS era ed è tutt'oggi, quello di promuovere una più elevata protezione dei lavoratori non solo attraverso il rispetto della normativa, ma soprattutto garantendo ai RLS quella **cultura della sicurezza** mediante l'informazione e la formazione continua, ampliandola a tutti gli attori della prevenzione in modo da arrivare ad **una gestione partecipata della sicurezza** all'interno delle aziende. Come scritto pocanzi nel 1998 i D.S.P. (Dipartimenti di Sanità Pubblica) delle AUSL della Provincia di Bologna, CGIL-CISL-UIL provinciali e la Provincia di Bologna siglarono il **"Protocollo di intesa per la costituzione formale del Servizio documentazione e Informazione per Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza SIRS-BO"**.

Da subito furono messe in campo attività importanti quali:

- Rispondere a tutte le richieste di assistenza che pervenivano da parte dei RLS e dei lavoratori;
- Ricercare, organizzare e diffondere documentazione specifica per i RLS;
- Aggiornare i RLS e illustrare loro le nuove leggi e normative di riferimento;
- Organizzare incontri seminariali di approfondimento su temi trasversali e specifici;
- Supportarli nel diffondere la cultura della sicurezza tra i lavoratori.

Il SIRS-BO nel 2001, con delibera dell'AUSL città di Bologna, viene assegnato al Dipartimento di Prevenzione con il relativo personale a disposizione" e affidato al Dr. Morisi e alla Sig.ra Patelli (distaccata dalla Provincia di Bologna). Il sottoscritto entrò a far parte del SIRS prima con distacco sindacale e poi con definitiva assegnazione professionale da parte della Direzione Generale dell'AUSL.

L'anno 2001 fu comunque l'anno della svolta in quanto la Regione Emilia-Romagna con le linee guida regionali "Lavoro chiaro sicuro e regolare" evidenziò come **Il SIRS costituisce un esempio di accordo finalizzato alla erogazione dell'attività di assistenza svolta in forma organizzata e continuativa. Da questa esperienza potranno essere tratte le indicazioni per sviluppare un sistema più evoluto di organizzazione ed erogazione dell'assistenza ai RLS.**



Servizio  
Informativo per  
Rappresentanti  
dei Lavoratori  
per la Sicurezza

**Il progetto regionale:** Nell'anno 2002 la Giunta regionale, attraverso apposita delibera, mette in campo la necessità di estendere l'attività del SIRS all'intero territorio regionale e non solo alla provincia di Bologna, ridefinendone gli obiettivi ed il mandato, tra i quali:

- La ricognizione delle forme strutturate di assistenza ai RLS presso i DSP della regione;
- La progettazione di punti di ascolto dei bisogni dei RLS;
- La predisposizione di materiale informativo e documentale strutturato in base ai bisogni dei RLS;
- Lo sviluppo di approfondimenti monografici su tematiche di rilievo;
- L'aggiornamento sulle novità legislative, giuridiche e contrattuali.

Nascono così i SIRS Provinciali di Rimini, Ravenna, Ferrara, Modena coordinati dal SIRS RER.

Nel 2007 si definisce definitivamente la struttura del SIRS RER con:

- Finanziamenti economici annuali all'AUSL di Bologna da parte dell'Assessorato alle Politiche della salute della REGIONE;
- Assegnazione di personale da parte dell'AUSL di Bologna (già iniziato nel 2002).
- Sede e strumenti di lavoro (in parte già assegnati).

Ciò evidenzia come la Regione ma anche l'AUSL di Bologna abbiano creduto e credano in questo progetto. Tutta questa attività, sempre supportata dalle OO.SS. e dagli altri Enti Regionali e Territoriali (INAIL-ITL-Province-Comuni, ecc.) si è sempre più consolidata facendo sì che attualmente gli strumenti a disposizione dei RLS-RLST, ma anche di tutti gli altri attori della sicurezza, siano vari e di seguito rappresentati:

- assistenza fatta da esperti e operatori UOPSAL, ITL, INAIL (quasi sempre in affiancamento);
- Sportello aperto dalle ore 7.00 alle ore 15.30 dal lunedì al venerdì);
- La documentazione;
- Biblioteca - Leggi e norme - Linee guida;
- L'informazione/Formazione diretta;
- Seminari di approfondimento - Corsi di formazione - Sito Internet - Pagina Facebook

Queste attività quotidiane hanno messo in evidenza come i RLS-RLST abbiano bisogno di essere aiutati e supportati nella loro attività di rappresentanza. Ciò viene espresso dai numeri sempre più alti di "contatti" che giungono al SIRS:

- Anno 1998 - contatti n. 203 fatti principalmente da RLS e rappresentati OO.SS. della sola area Bolognese;
- Anno 2001 - contatti n. 1100 fatti da RLS e rappresentati OO.SS., RSPP, Medici Competenti, Lavoratori, ecc.. Si comincia a verificare una situazione che per

noi era inaspettata e ciò la richiesta di supporto da parte di altre figure della prevenzione e anche richieste da dimensioni extraregionali;

- Novembre 2018 - contatti n.2120 e rappresentati OO.SS., RSPP, Medici Competenti, Lavoratori, Consulenti, Tecnici della Prevenzione anche Datori di Lavoro.
- Il presente vede il consolidamento delle attività proprie del Servizio ma anche la richiesta al SIRS da parte di RLS-RLST di tutto il territorio nazionale. Pertanto:

- Siamo attivi non solo a Bologna ma su tutto il territorio Nazionale;
- Collaboriamo con la Rete RLS Toscana - Rete RLS Trentino;
- Collaboriamo con AIRESPA - SNOPI - AIFOS et al
- Abbiamo istituito rapporti con OO.SS. Territoriali, Regionali e Nazionali;
- Un supporto sempre più attento e specializzato all'azione dei RLS-RLST;

Ma non possiamo limitarci al presente in quanto il bisogno di salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici non è certamente diminuito. Il continuo accadimento di infortuni e morti nei luoghi di lavoro e l'aumento delle richieste di malattie di natura professionale sono testimonianze che tutti, noi compresi, non dobbiamo limitarci a vivere su quanto fatto fino ad ora ma cercare sempre di più qualche "percorso" che possa aumentare la cultura della sicurezza e la conseguente diminuzione di tali eventi. Io credo che garantire il supporto dei RLS-RLST, senza dimenticare gli altri attori, aumentando la conoscenza e le capacità relazionali sia uno dei percorsi da continuare a percorrere. Altro elemento importante è la costituzione e il consolidamento di reti di regionali tra le quali la rete Toscana, La casa dei RLS di Milano, la rete dei RLS del Trentino. Ritengo che le attuali reti debbano obbligatoriamente collaborare insieme per realizzare momenti comuni di informazione e formazione, scambiarsi esperienze e soluzioni di problemi, garantire una uniformità delle risposte, ma soprattutto **CRESCERE INSIEME**.

Infine il ringraziamento va a coloro che hanno partecipato alla nascita del SIRS in tutte le sue articolazioni e che hanno creduto in questo importante e unico progetto: Giuseppe Monterastelli, Giuliano Sacchi, Morisi Leonildo, Magelli Leopoldo, Patelli Daniela, Ghedini Giorgio, Maiolini Luca, Carnevali Milva, Capelli Andrea, Corbo Nicola, ecc.; gli Enti CGIL-CISL-UIL, INAIL, ITL, Comune di Bologna, AUSL di Bologna, ecc.: i componenti del SIRS RA, SIRS Rimini, SIRS Modena, ecc.

**Per contattare il SIRS RER:**

tel. 0512869382 -383-400

cell. 3484766918 (dalle ore 9.00 alle 15.00)

mail [info@sirsrer.it](mailto:info@sirsrer.it) sito internet [www.sirsrer.com](http://www.sirsrer.com)

Tutela della salute dei lavoratori

presso Poliambulatorio Montebello dell'AUSL di Bologna

via Montebello, 6 - Tel. 051-2869382 - Fax 051-2869405



Scrivici



Registrati

Recupera Password



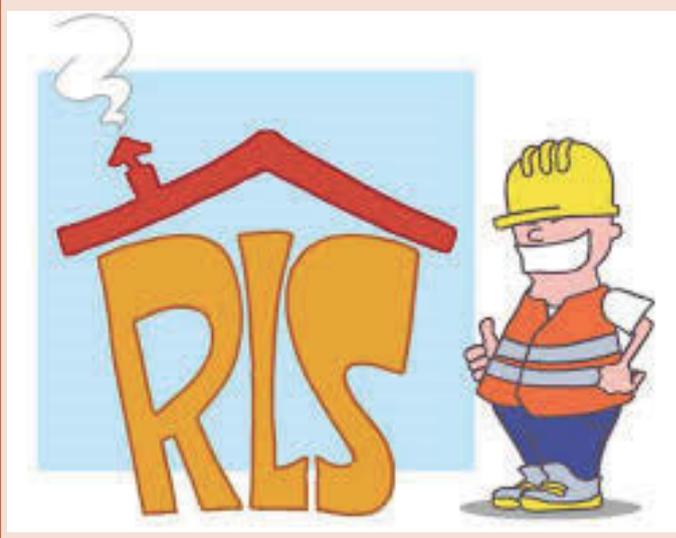
Regione Emilia-Romagna



Tiziana Vai—Casa degli RLS dall'ATS Milano

La Casa dei RLS di Milano non è dell'ATS di Milano, ma è dei RLS di Milano e questa è la cosa particolare. La Casa dai RLS di Milano è organizzata dagli RLS di Milano. Non nasce a caso ma c'è la preparazione di un terreno, una semina che è stata fatta in un momento di particolare sensibilità del servizio PSAL (Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro) che nel tempo ha sempre cercato di promuovere i coordinamenti, ad esempio c'è un coordinamento dei RLS della sanità che vive da 15 anni che si riunisce mensilmente. Così sono nati altri coordinamenti e iniziative di supporto soprattutto ad alcune categorie sindacali che hanno coordinato i RLS, il commercio a Milano è stato molto forte. E' evidente l'utilità di avere reti RLS che superano le barriere e i confini locali. L'attenzione dei RLS è diventata progetto del servizio, nel 2012 sono stati creati dei momenti di supporto informativo, formativo e nel 2013 sono state sviluppate le motivazioni e le competenze degli operatori del servizio PSAL, perché non è vero che gli operatori nascono imparati; gli operatori sviluppano sensibilità se c'è un terreno che li stimola. Nel 2014 si è aggiunto alle altre fasi del progetto, promuovere il riconoscimento della figura del RLS, per esempio la consultazione del RLS è diventata un pezzo della procedura di intervento degli operatori PSAL. Quando faccio l'inchiesta infortunio o di malattia professionale consulto il RLS. Questo passaggio è diventato una direttiva della Procura della Repubblica del Tribunale di Milano che invita nelle indagini a tener conto di cosa dicono i RLS. Abbiamo poi cominciato ad occuparci dei territoriali, che nelle realtà di piccole aziende, poco rappresentate, per esempio nell'edilizia, la rappresentanza è garantita quasi esclusivamente dal RLST. Poi è stato fatto un ragionamento sui RLS di Sito che abbiamo sperimentato e formato su EXPO. La norma da una definizione un po' restrittiva del ruolo del RLSS, bisognerebbe spingere verso una definizione più ampia e ricomporre il RLS di filiera in modo che vengano rappresentati anche i soggetti più marginali, più fragili. Nel 2015, sempre con EXPO c'è il grande evento, accidentale, il Comune di Milano insieme ad ATS, Vigili del Fuoco, INAIL e Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione fonda un centro per promuovere la cultura della prevenzione rivolto ai cittadini ed ai lavoratori. Un luogo fisico dove si fanno eventi per il semestre di EXPO. La cosa ha successo, viene riempita di eventi e diventa, casualmente, per i RLS luogo di organizzazione di incontro. Quindi un gruppo di RLS chiede se poteva incontrarsi e organizzarsi nel centro della cultura della prevenzione. Il centro decide di ospitarli. Questo è il nucleo della Casa dei RLS di Milano. Quindi non è un istituzione, non è organizzato dall'ATS, è una filiazione spontanea ospitata dal Centro della Cultura della Prevenzione. Sono due

anni che questa iniziativa spontanea continua a produrre eventi con l'obiettivo di dare un luogo ai RLS, in cui non è necessario appartenere a qualcuno. E' un luogo dove si ritrovano i RLS che hanno bisogno di fare rete, di socializzare le proprie esperienze. La Casa dei RLS continuerà se si troveranno soggetti che vogliono continuare l'esperienza. Durante gli incontri come metodo si fa il verbale istantaneo di quello che viene detto in modo che tutti si possano riconoscere. Nel 2018, nell'ultimo degli incontri fatti, vi è stata un'evoluzione del gruppo, il bisogno di esprimersi con un parere collettivo dei RLS, quindi non essere solo un momento di comunicazione di buone prassi e di esperienze. Per il recupero del parere collettivo è stato costruito un questionario per creare un punto di vista collettivo, ai 252 questionari di RLS esperti è stata posta la domanda: Quali sono secondo te le priorità per ottenere un miglioramento? In ordine è venuta fuori la formazione, il coinvolgimento dei lavoratori. Per esempio gli investimenti non sono stati ritenuti così importanti. Ma non una formazione giuridica o sindacale, ma una formazione di tipo operativa, di scambio di buone prassi. Quali sono le criticità che generano insicurezza? La fretta, il tempo/denaro; la dimensione del tempo come un determinante che crea insicurezza, quindi l'organizzazione del lavoro perché il tempo ne è una delle variabili. Privilegiare la sicurezza alla produzione, mancanza di vigilanza. Quali strumenti potrebbero essere utili? Tempo per fare il RLS, i supporti informativi dei servizi, strumenti come la modulistica per fare segnalazioni. Rispetto alla comunicazione non ci sono grandissime criticità segnalate, cioè l'accesso ai dati utili è in genere garantito. Raramente vengono fatte segnalazioni agli organi di controllo perché sono molto lontani e la comunicazione con i lavoratori è ritenuta molto difficoltosa. Per concludere come proposta è ritenuto opportuno che ci sia una coerente consequenzialità tra programmazione del lavoro e le funzioni di prevenzione e sicurezza.



L'esperienza che vi racconto parte da alcune considerazioni nate nel 2007, anno bruttissimo per la sicurezza sul lavoro in cui avvennero due incidenti in Piemonte che causarono la morte di parecchie persone. Mi riferisco all'incidente avvenuto presso la Thyssenkrupp e all'infortunio avvenuto al mulino Cordero dove persero la vita 5 persone per l'esplosione di farine. Dopo quegli incidenti gli operatori dello SPRESAL hanno cominciato ad interrogarsi sull'attività che non deve essere di repressione, ma di prevenzione. Hanno avuto bisogno di trovarsi e di raccontarsi; ogni tecnico della prevenzione ha raccontato la sua esperienza raccontando le dinamiche degli infortuni di cui si era occupato. Nel 2012 il servizio DoRs, insieme al servizio di epidemiologia, che da anni si occupava, raccordandosi con INAIL, degli infortuni sul lavoro, ha colto questa necessità ed è nato questo progetto. Il progetto è nato da una considerazione: dentro il servizio di prevenzione ci sono chili e chili di carta, materiale delle inchieste infortuni. Quello che è stato pensato insieme ai tecnici è di valorizzare le informazioni acquisite durante le inchieste, proprio perché casi simili non si riverificassero. Rendere pubbliche queste informazioni, non nel formato di inchiesta che nessuno avrebbe letto, ma renderle leggibili. Abbiamo pensato di trasformare le inchieste in storie. L'inchiesta ha lo scopo di identificare chi ha la responsabilità dell'infortunio, la storia non ha questo obiettivo; la storia come ci dice la letteratura, ma anche come è intuibile, ha la funzione di far memorizzare gli avvenimenti. Quando un ispettore racconta un infortunio, molto spesso tralascia tutta una serie di fattori di contesto organizzativo che invece vengono fuori nella storia (era inverno, pioveva, la persona lavorava lì da un giorno, era una persona straniera, lavorava di notte, ecc), sono elementi che normalmente in un'inchiesta non vengono fuori. Sono elementi che semplificano, personalizzano e contestualizzano l'infortunio. Per esempio chi ha letto Oliver Sacks, antesignano della medicina narrativa, ogni storia del paziente è la narrazione di un caso clinico. Lui dice che la "narratologia non è finzione, non è necessariamente tragedia o commedia per far piangere o divertire il pubblico, è semplicemente una cronaca, un resoconto, di stati del corpo e della mente". Quindi per far sì che gli ispettori tramutassero le inchieste in storie abbiamo fatto dei seminari informativi con gruppi multidisciplinari, con esperti di comunicazione, esperti di scrittura, chiedendo semplicemente di metter in grado gli ispettori di riadattare l'inchiesta in storia. E' stata data una traccia all'inchiesta, la prima parte riguarda l'arrivo della chiamata, il primo sopralluogo; è stata inserita perché abbiamo visto che nel momento in cui veniva scritta, raccontata venivano fuori sempre più elementi perché lo stato d'animo dell'operatore che riceve la chiamata è emblematico. Quando l'operatore entra nell'ambiente di lavoro si rende subito conto di che tipo di azienda si tratta. Chiaramente a noi interessa l'ultima parte della traccia, "non sarebbe successo se", e questa è una parte che noi chiediamo ai tecnici di scrivere. Vi faccio un esempio di due persone che devono tagliare degli alberi, c'è il titolare dell'azienda che si trova a lavorare con un dipendente, sta nevicando, devono tagliare e fare a pezzi gli alberi e portarli via.

Succede che mentre il titolare sta movimentando uno di questi tronchi non si accorge della presenza del dipendente ed uno dei tronchi lo colpisce ferendolo a morte. Ci sono degli elementi che vi voglio far notare nel racconto: la mattina era fredda, cominciava a nevicare, tutto doveva essere fatto in fretta proprio perché nevicava, la persona deceduta aveva avuto una vita difficile che era riu-



uscita a rientrare nel mondo del lavoro, quello era il suo primo giorno di lavoro, quindi la voglia di farsi vedere attivo. L'altro aspetto che vi voglio far notare è che Matteo, il titolare era una persona che aveva sempre lavorato da solo. Questi elementi non determinano l'infortunio ma sono importanti, sono elementi di contesto. Abbiamo poi fatto un percorso anche con la Lombardia. Tutte le storie sono disponibili sul sito:

Essenzialmente le storie parlano di persone infortunate

[www.dors.it](http://www.dors.it)

che sono al loro primo giorno di lavoro, 30% sono persone straniere, tantissimi infortuni dovuti alla caduta dall'alto, contatto con organi in movimento, edilizia, metalmeccanica e più delle metà delle situazioni le persone sono decedute. Si possono trovare molti elementi comuni ed ora stiamo cercando di andare oltre; si tratta di ditte in appalto, stranieri, la fretta, le operazioni di manutenzione fatte sempre in maniera inadeguata e sottostima molto spesso del rischio chimico. Le storie sono state utilizzate per fare formazione. Voglio fare un breve accenno alla comunità di pratica che trovate all'interno del repertorio. La comunità di pratica non è altro che una serie di incontri tra tecnici della prevenzione che discutevano le storie ed elaboravano insieme delle raccomandazioni. In questi incontri i tecnici analizzano le storie, completamente anonime, dove sono state tolte le misure di prevenzione e riunendosi elaborano delle loro indicazioni per la prevenzione che vengono rimandate all'autore della storia. Nell'ultima fase l'autore riporta nella storia tutto quello che gli è arrivato dalla comunità di pratica e la storia viene pubblicata con le considerazioni, appunto della comunità come vere e proprie raccomandazioni.

Maurizio Marino — Servizio di Epidemiologia — ASL TO3 Regione Piemonte

La cosa importante nelle situazioni complesse, come quelle infortunistiche, è avere più punti di vista, più osservazioni e anche spostare, probabilmente, il proprio punto di vista. Questo è stato l'elemento che ha stimolato il servizio ad andare oltre al lavoro fatto dagli SPRESAL sulle storie di infortunio e quindi provare ad inserire le storie di infortunio, sia nella formazione, sia come metodologia di racconto di esperienze, di condivisione di esperienze con altri soggetti, in particolare con i RLS. Dal Sistema di Sorveglianza degli Infortuni, su 162 infortuni ricostruiti, oltre il 50% probabilmente, nel campo dell'edilizia, non sarebbe stato evitabile con una ipotetica azione ispettiva sul posto di lavoro fatta il giorno antecedente il giorno dell'infortunio. Questo ci dice che il lavoro dei tecnici della prevenzione non è sufficiente a prevenire gli infortuni. I motivi sono vari:

- Mancanza di protezione;
- Ripetuto mancato uso di DPI;
- Inidoneità di macchine e mezzi (mancanza di cintura o di sistema antiribaltamento);
- Impianti elettrici inadeguati;
- Lavori ripetuti nei pressi di linee elettriche a conduttore a nudo.

Ci sono altri elementi critici che sono i cosiddetti incidenti: Ogni rapida e non intenzionale liberazione, trasformazione o inappropriata applicazione d'energia che provoca, o è potenzialmente in grado di provocare effetti indesiderati, danni alle persone o alle cose, costi economici, degrado ambientale, ecc... Ci sono poi lavoro degli anni '30 (Piramide di Heinrich) che ci dice che ad ogni infortunio mortale corrispondono 300 incidenti (cioè situazioni che hanno creato danni alle cose ma non alle persone). Studi più recenti (Piramide di Bird, anni '70—'80) ci dicono che ad ogni infortunio mortale o grave corrispondono 600 Nera miss (quasi infortuni). Quindi si deve partire dal luogo di lavoro dove il lavoro del RLS è fondamentale. Nel 2016 abbiamo iniziato a proporre le storie di infortunio, come elemento di riflessione, negli eventi formativi dei RLS. Sono state presentate storie di infortunio senza misure di prevenzione e facendo lavorare, a gruppi, i RLS sull'individuazione delle misure di prevenzione.

Altri momenti di diffusione e condivisione dell'esperienza sono stati realizzati:

- Milano, ottobre 2017: Casa degli RLS, presentazione e discussione del progetto;
- Vercelli, novembre 2017: incontro RLS e RLST della CGIL;
- Torino, giugno 2018: incontro con RLS e RLST della CISL, formazione sull'uso della narrazione. Tre 'storie' di RLS prodotte, il progetto continua;
- Torino, dicembre 2018: progetto formativo CdL con RLS e RLST; Enti Bilaterali;
- Torino, novembre 2017: Artigianato Piemontese;
- Torino, giugno 2018: Unione Industriale — Organismo Paritetico, seminario con RLS, RLST, RSPP;
- Pinerolo, novembre 2018: Artigianato Piemontese.

Il nostro obiettivo, come ho detto, è quello di introdurre l'elemento della narrazione partendo da più punti di vista: i tecnici dello SPRESAL, RLS, RLST, RSPP, ecc e cominciare a condividere buone prassi. Nelle storie di infortunio cerchiamo di porre l'attenzione, non solo, sull'infortunio ma sulle situazioni di rischio utilizzando sempre il metodo narrativo evitando di generalizzare la situazione di rischio, ma contestualizzandola facendo sì che le storie diventino comunicabili e condivisibili.



Riccardo Sabatini — Rete Imprese

Intervengo a nome delle associazioni datoriali. In questo caso ne rappresento diverse anche come componente del Comitato ex articolo 7, CNA, CONFARTIGIANATO, CASSA ARTIGIANI, CONFESERCENTI, CONFCOMMERCE. Noi partecipiamo come organizzazioni dell'artigianato e del commercio alla rete RLS, abbiamo sempre partecipato fin dall'inizio perché crediamo che questo ruolo, questa funzione del rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza sia importante. Per quanto riguarda il nostro mondo, quello dell'artigianato, la piccola e media impresa, noi operiamo con gli organismi paritetici e con i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza Territoriali. In Toscana abbiamo 32 Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza Territoriali, abbiamo 16000 imprese e 120000 lavoratori. Siamo un organismo che si muove nell'ottica del decreto 81 dove le parole più diffuse sono partecipazione e collaborazione tra organizzazioni datoriali e organizzazioni rappresentative dei lavoratori per

promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro nelle piccole e medie imprese. E' un lavoro importante, lo facciamo da diversi anni con tante difficoltà ma anche con soddisfazione. Abbiamo fatto innumerevoli progetti con la Regione, con INAIL, in questi giorni INAIL ha approvato un grosso progetto di investimento finanziario corposo per costituire una rete nazionale diretta ai Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali. Sarà costituito un sito nazionale dove ci saranno inserite tutte le buone prassi, saranno inseriti tutti i sopralluoghi, le attività che i RLST hanno fatto nelle imprese, tutte le situazioni che sono state individuate, le situazioni di rischio e anche le soluzioni che sono state adottate. Voglio solo ricordare che il mondo che rappresentiamo è un mondo dove l'imprenditore lavora accanto al lavoratore, condividendo gli stessi rischi, non a caso gli ultimi dati INAIL dimostrano un aumento significativo di infortuni del titolare dell'impresa artigiana.

## «IL VIRUS» che ti salva la vita

2009 Associazione Rossolevante  
Via Bellavista 4, RRR 35 - 08048  
Tortoli (OG)  
(+39) 333 7963711 - 333 3346667  
info@rossolevante.it



[Foto di Alberto Lamperti]

Liberamente tratto dal «Libro che ti salva la vita»  
di Sabatino De Sanctis e Davide Scotti

[www.facebook.com/librochetisalvalavita](http://www.facebook.com/librochetisalvalavita)

DI E CON: SILVIA CATTOI e JURI PIRODDI

collaborazione alla regia:

Ennio Ruffolo

elaborazioni video:

Andrea Anglani e Fabio Fiandrini

Tecnica:

Cinzia Piras e Antonio Sida

Costumi:

Francesca Pischedda

Con l'amichevole partecipazione di Sergio Cadeddu

“Dobbiamo diventare  
il cambiamento che  
vogliamo vedere”  
Mahatma Gandhi

## Il punto di vista della Procura

Lorenzo Gestri — Sostituto Procuratore della Procura della Repubblica di Prato

Per quanto riguarda il mio intervento mi era stato richiesto di parlare della normativa sullo sfruttamento lavorativo che potrebbe sembrare esondante in questo incontro, ma in realtà è molto legata all'esperienze che ho sentito raccontare oggi. L'obiettivo di oggi è quello di sensibilizzare i RLS, i RLST sull'esistenza di questa norma che necessiterebbe di più segnalazioni che provengano dagli ambienti di lavoro e così rendere più efficace la nuova disciplina sullo sfruttamento lavorativo. La normativa nuova che è stata varata circa due anni fa è legata ad una evoluzione di test socio-economici, ed oggi forse siamo tutti d'accordo, a livello sociale, culturale ed economico che una delle forme di schiavitù moderna è lo sfruttamento lavorativo. Nello sfruttamento lavorativo si realizza l'annullamento della persona, del lavoratore che nel rapporto contrattuale è la parte più debole. Fino al 2011 nessuna normativa si occupava dello sfruttamento lavorativo, neppure delle forme che anticipano lo sfruttamento lavorativo come il "Caporalato". Nel 2011 vi è la prima risposta a disciplinare penalmente il "Caporalato" e nel 2016 si ha la seconda risposta sullo sfruttamento lavorativo. Il fenomeno dello sfruttamento lavorativo dal punto di vista socio — culturale è legato prevalentemente alle immigrazioni che hanno sviluppato fenomeni criminologici soprattutto in settori che hanno un basso livello di specializzazione; il mondo agricolo, il settore del confezionamento tessile. La nuova disciplina della tutela della "dignità del lavoro" ai sensi dell'art. 603 bis del Codice Penale che a me piace chiamare "Statuto Costituzionale del Lavoratore" è inserita nella nostra Costituzione:

- Art. 4 "Diritto al lavoro e promozione delle condizioni per renderlo effettivo;
- Art. 35 "La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme, cura formazione e elevazione professionale;
- Art. 36 "Diritto alla retribuzione quale condizione di libertà e dignità, al riposo, alle ferie";
- Art. 38 "Diritto alla previdenza sociale".

Il problema oggi è quanto si realizzano questi diritti per i lavoratori?

La sintesi più difficile che trova un operatore di diritto, un operatore giudiziario, in un processo, ma in tutte le in-

chieste infortunio in tema di sfruttamento lavorativo è trovare un momento di bilanciamento nel senso che la libertà di iniziativa economica prevista dall'art. 41 della Costituzione si svolga senza contrastare la dignità umana del lavoratore. La novità normativa sullo sfruttamento lavorativo ha avuto due momenti:

- Legge 14 settembre 2011, n.148 ha introdotto l'art. 603 bis del Codice Penale.
- Legge 29 ottobre 2016, n.199 "Disposizioni di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo.
- L'art. 603 bis è stato collocato nel Codice Penale nel Titolo XII — Delitti contro la persona, nel Capo III — Delitti contro la libertà individuale e nella Sezione I — Delitti contro la personalità individuale. Nell'anno in cui c'è stata la tragedia di Viareggio, noi a Prato abbiamo vissuto la tragedia dell'incendio del capannone di una ditta tessile cinese in cui sono morti 7 operai, 5 dei quali clandestini. Dormivano, mangiavano, bevevano dalla mattina alla sera in quei locali, lavoravano 16, 17 ore al giorno. Mi è piaciuto molto l'intervento dell'esperienza torinese; analizzare la storia vissuta dalle vittime. Per ricostruire quella vicenda abbiamo dovuto ricostruire le relazioni parentali, personali di quelle vittime, siamo dovuti andare a recuperare vittime che non avevano nome. Cinque di questi operai morti erano clandestini, un clandestino è un signor nessuno, deve scappare, deve nascondersi, per questo dormiva lì dentro, per questo non erano noti a nessuno e nessuno si presenta a raccontare la storia di un clandestino. Però la storia del clandestino ci ha detto che quelle persone, in alcuni casi, quelle persone vivevano lì da 5 anni. Cinque anni dentro un capannone in cui erano stati realizzati abusi edilizi, erano stati creati loculi per dormire, era stato creato un impatto di rischio assurdo su un ambiente di lavoro che non era pensato per quello.

Quell'impatto ha portato alla morte di persone mentre dormivano sul luogo di lavoro, dove non dovevano dormire, dove non potevano dormire.

Allora se ci fosse stata questa norma sullo sfruttamento lavorativo avremmo potuto sanzionare il responsabile della gestione di quel luogo di lavoro attraverso il 603 bis che punisce il datore di lavoro che fa sfruttamento del lavoratore e che attraverso indici di sfruttamento utilizza il lavoratore in stato di bisogno per massimizzare il suo profitto. Andando ad analizzare l'evoluzione normativa della tutela penale della dignità del lavoro possiamo definire alcuni limiti della riforma del 2011:

1. Il vero Dominus del fatto illecito restava impunito concentrando l'attenzione sull'autore dell'intermediazione, il Caporale, restava impunito vero e proprio beneficiario della condotta illecita, ossia il datore di lavoro (salvo la possibilità di punirlo ex art. 110 c.p. come 'concorrente' del caporale);
2. La mancata previsione della responsabilità degli enti collettivi ai sensi del D.Lgs. 231/2001;
3. I soggetti passivi del reato potevano essere i cittadini italiani, sia stranieri, muniti o meno di regolare permesso di soggiorno (irragionevole la previsione aggravata ex art. 22.12° bis TU stranieri solo per impiego in condizioni di 603 bis di lavoratori stranieri privi di titolo di soggiorno);
4. La mancata previsione della confisca (dei proventi di reato e del mezzo di trasporto per commetterlo);
5. Vi può essere sfruttamento anche senza minaccia o violenza.

Le relazioni parlamentari offrono i criteri per stabilire parametri di riferimento della nuova normativa introdotta con la Legge 29 ottobre 2016, n.199:

1. Lo sfruttamento che deve essere ricondotto a quei comportamenti, anche se posti in essere senza violenza o minaccia, idonei ad inibire e limitare la libertà di autodeterminazione della vittima mediante l'approffittamento dello stato di bisogno in cui versa.
2. Lo stato di bisogno che non si identifica nel bisogno di lavorare, ma presuppone uno stato di necessità tendenzialmente irreversibile, che pur non annientando in modo assoluto qualsiasi libertà di scelta, comporta un impellente assillo, tale da compromettere fortemente la libertà contrattuale della persona.

La rilevanza della norma è quella di fornire degli indici di sfruttamento al giurista (PM, Polizia Giudiziaria, al Giudice) e quali sono gli indici di sfruttamento?

1. La reiterata corresponsione di retribuzioni in modo:
  - Palesemente difforme dalla contrattazione collettiva;
  - Sproporzionate rispetto a qualità, quantità di lavoro.
2. Reiterata violazione della normativa su orario di lavoro, periodo di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie.
3. Sussistenza di violazione delle norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro.
4. Sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti.

Un'altra considerazione che mi viene da fare è che questa è una norma che per gli investigatori porterebbe una capacità di rispondere alla domanda di tutela del mondo del lavoro perché prevede forme investigative mai viste prima:

1. Arresto obbligatorio in flagranza;
2. Ricorso alle intercettazioni;
3. Confisca obbligatoria delle cose che servono o furono destinate alla commissione del delitto e dei proventi da esso derivanti in caso di condanna o patteggiamento;
4. Confisca allargata per sproporzione di denaro, beni oltre utilità di cui il condannato non possa giustificare la provenienza e di cui risulti titolare in valore sproporzionato al reddito dichiarato o alla propria attività economica;
5. In luogo del 321 C.P.P.: il Giudice può nominare un amministratore giudiziario dell'azienda (per evitare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico);
6. Art. 603 bis c.p. entra a far parte dei reati presupposto che consentono l'applicazione della responsabilità degli enti (231/01).

Nonostante tutto abbiamo ancora il grosso problema che non esistono segnalazioni, eppure i fatti esistono, allora le segnalazioni da chi possono venire? Noi come ufficio giudiziario abbiamo stipulato protocolli con l'ufficio immigrazione del Comune, con l'Università di Firenze perché attraverso una rete di volontari possono arrivare segnalazioni ai Sindacati, alle associazioni: possano arrivare quelle prime informazioni che possano avviare il procedimento.

## Il progetto “Reti di RLS per la promozione della salute” e il portale degli RLS

Il progetto “Reti di RLS per la Promozione Della Salute” è un progetto finalizzato al miglioramento delle conoscenze e competenze dei RLS/RLST del settore agricolo, cofinanziato dalla Direzione Generale Prevenzione di INAIL.

Si riferisce agli ambiti vitivinicolo, oleario e florovivaistico e ha come principali finalità l'implementazione di reti di interconnessione fra RLS e il potenziamento della cultura della prevenzione e della promozione della salute secondo i principi dell'igiene occupazionale.

Fa parte dei progetti finalizzati allo sviluppo dell'azione di prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nell'area di intervento “Informazione e sviluppo della cultura della prevenzione per la figura del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con particolare riferimento ai settori dell'edilizia, dell'agricoltura ed alle aziende sanitarie ed ospedaliere”.

Il gruppo di lavoro è costituito da AIDII (capofila mandatario), dal Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica dell'Università di Firenze (Cattedra di Medicina del Lavoro), dalla Confederazione Italiana Agricoltori Toscana e dalla società di consulenza Vie en.ro.se. Ingegneria.

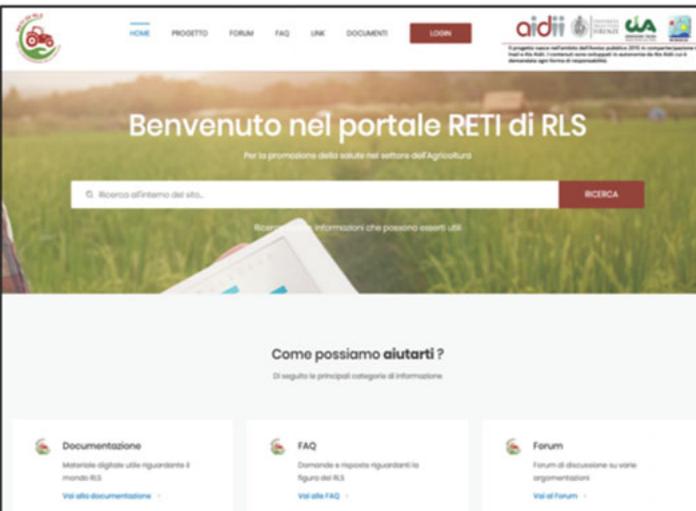
Le attività sono iniziate nel giugno del 2018 e si concluderanno nello stesso mese del 2020.

Di seguito si riepilogano le attività svolte a metà del percorso progettuale.

La rete di interconnessione fra RLS ha fra gli obiettivi quello di favorire la collaborazione e la sinergia fra i RLS/RLST, tramite scambi di esperienze, buone prassi,

metodologie di lavoro: si basa su un **portale web dedicato e una app** come interfaccia per distribuire informazioni e materiali, base per lo scambio di esperienze, luogo di confronto.

Come attività propedeutica alla implementazione del portale web e della app,



delle relative strutture e dei materiali contenuti, è stata svolta una campagna di incontri per condividere le necessità di supporto (informazioni, strumenti) dei RLS/RLST: è stato strutturato un **questionario** anonimo contenente dati generali (es. età, livello di istruzione) e specifici come, ad esempio, tipologia di supporti informatici utilizzati, criticità nello svolgimento del ruolo, avvenuta consultazione per le attività previste dal D.Lgs. 81/08, necessità di competenze integrative (inclusi temi di organizzazione del lavoro).

Il **portale dedicato** ai RLS/RLST, disponibile nella sua struttura definitiva dal giugno 2019 all'indirizzo [www.reterls.it](http://www.reterls.it), prevede cinque sezioni principali (“forum”, “documenti”, FAQ, “link”, “scadenario”): prima della sua messa on line, è

stato testato dai RLS/RLST coinvolti nel progetto.

La sezione “scadenario” consente, tramite confronto con un promemoria generale e il collegamento alle più diffuse funzioni di calendarizzazione (es. google, outlook), di impostare e gestire un calendario personalizzato delle scadenze formative

dei RLS/RLST: la funzione è stata inserita nel portale a seguito dell'analisi dei fabbisogni, poiché molti interessati avevano espresso l'esigenza di poter avere uno strumento informatico per gestire le proprie scadenze formative.

Il portale fornisce anche la possibilità di avere in tempo reale dati relativi a temperatura, umidità, indice UV per una località prescelta; sono state inoltre inserite **tabelle riepilogative riportanti le precauzioni e misure preventive** da intraprendere una volta calcolati l'indice humidex e l'indice UV.

Fra i contributi originali è stata realizzata una serie di **brevi video su 8 temi di interesse per l'agricoltura**, equamente distribuiti fra argomenti relativi alla promozione della salute (alcol, alimentazione, idratazione, fumo) e alla salute

e sicurezza sul lavoro (movimentazione manuale dei carichi, schede dati di sicurezza, gestione dei fitofarmaci, trattore agricolo). Per ogni video è stata realizzata una **scheda informativa**, riportante le nozioni base da ricordare, che saranno diffuse insieme ai video e scaricabili dal portale anche utilizzando il **relativo QR code**. In parallelo al portale è stata sviluppata la relativa **app**, che consente di accedere al portale dai comuni dispositivi mobili, disponibile gratuitamente dall'apposita sezione del sito, anch'essa messa a punto con una fase di test e prove da parte dei RLS/RLST inizialmente coinvolti nella campagna di analisi dei fabbisogni. I successivi mesi del progetto saranno dedicati alla messa a punto di quanto implementato fino ad oggi. L'ottimizzazione e il completamento dei materiali e degli strumenti del progetto daranno risposte alle esigenze dei RLS/RLST, che svolgono un ruolo fondamentale per lo sviluppo e la diffusione di una efficace cultura di promozione della salute e sicurezza nelle aziende.

### Sergio Luzzi

Segretario Associazione Italiana Igienisti Industriali con delega ai progetti

Giulio Arcangeli, Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica - Università di Firenze

Alessandra Alberti, Confederazione Italiana Agricoltori – Toscana

Riccardo Fusi, Vie en.ro.se. Ingegneria s.r.l.

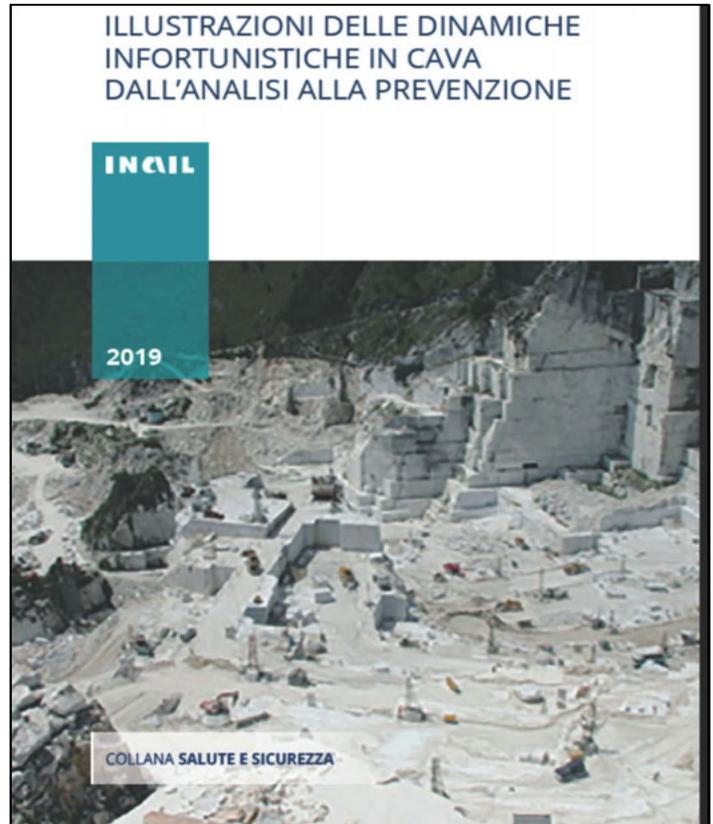
## Illustrazioni delle dinamiche infortunistiche in cava “DALL’ANALISI ALLA PREVENZIONE”

Il progetto “Dall’analisi alla prevenzione” nasce nel 2016 per l’iniziativa di Asl Toscana nord ovest Dipartimento della prevenzione, Inail e Comitato paritetico per il marmo di Massa Carrara. Dall’esame dei dati contenuti nell’osservatorio degli infortuni del Dipartimento prevenzione dell’Asl si è sviluppata l’idea di realizzare una pubblicazione che, partendo dall’analisi dell’accadimento infortunistico, proponga una riflessione in chiave prevenzionistica. Il testo contiene, perciò, le illustrazioni di 19 infortuni avvenuti nel comparto delle cave di Massa Carrara tra gli anni 2006 e 2016. Lo scopo è quello di sensibilizzare tutti gli addetti ai lavori, in particolar modo coloro che giornalmente sono maggiormente esposti al rischio di infortuni gravi, talvolta gravissimi o mortali, con la convinzione che la sicurezza in ambito lavorativo transiti anche attraverso una precisa e mirata informazione proprio verso coloro che ogni giorno sono in prima linea. Il contenuto del testo, oltre ad illustrare alcune dinamiche infortunistiche note, riporta le azioni che hanno determinato l’evento e le ipotesi di azioni che avrebbero potuto evitarlo. Le principali norme di sicurezza sul lavoro per le cave sono rappresentate dal D.P.R. 128/59, dal D.Lgs. 624/96 e dal più recente Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n.81/08) che si applica con esplicite esclusioni. Il dettato normativo prevede la valutazione dei rischi per salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione all’attività svolta e la conseguente individuazione delle misure e modalità operative al fine di eliminare il rischio o comunque

ridurlo (rischio residuo) adottando misure preventive che fanno diminuire la probabilità che un determinato danno atteso si verifichi e misure protettive che ne circoscrivano gli effetti. Inoltre il D.Lgs. 81/08 prevede l’adozione di uno strumento fondamentale per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori oltre che per il sostegno, lo sviluppo e la diffusione di una cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro. Si tratta delle “buone prassi” definite all’art. 2, comma 1, lettera v) del decreto citato come “soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro”. La cultura della “sicurezza” intesa anche come incrocio di competenze tecniche e scientifiche diverse al fine di migliorare gli ambienti di lavoro è e sarà lo scopo comune di tutti i soggetti coinvolti nel settore estrattivo. Per poter perseguire tale miglioramento il “comportamento” di tutti i protagonisti, compreso quello dei lavoratori in cava, è di cruciale importanza. Insieme alle procedure si deve sempre tener conto del “fattore umano”. Mentre è possibile schematizzare o modellare un componente meccanico, elettrico etc., è difficile schematizzare il “comportamento” degli operatori in un’analisi del rischio o nelle procedure stabilite dal direttore responsabile di cava insieme al datore di lavoro e le altre figure di riferimento in materia di sicurezza. Il “fattore umano” rappresenta sicuramente un punto di fondamentale valore al fine di

evitare gli infortuni. Perciò, è fondamentale continuare a lavorare incessantemente sui meccanismi spontanei degli addetti ai lavori affinché si continui quel processo di informazione, apprendimento e continuo deside-

schia è stato previsto uno spazio “appunti/riflessioni” a disposizione del singolo utilizzatore per osservazioni e annotazioni utili a migliorare situazioni operative presenti nelle proprie aree di lavoro.



rio di adeguarsi alle novità e all’auto miglioramento individuale e collettivo. La predisposizione di questo testo grazie alla collaborazione dell’U.O.C. Ingegneria Mineraria - Dipartimento di Prevenzione della Azienda USL Toscana Nord Ovest, dell’INAIL e del Comitato Paritetico Marmo di Carrara vuole essere un nuovo punto di ripartenza per informare e sensibilizzare tutti gli addetti ai lavori, dando valore alle esperienze del passato, attraverso l’analisi delle dinamiche avvenute, le possibili azioni per evitare l’infortunio ed incoraggiare i protagonisti affinché si adoperino attivamente per migliorare la sicurezza propria e dei propri colleghi. Alla fine di ogni

E’ possibile scaricare il documento dal sito INAIL:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubb-illustrazioni-dinamiche->

Il Piano straordinario per la sicurezza nella lavorazione del marmo proseguirà fino al 2020 con un ulteriore finanziamento da parte della regione. Nel maggio 2016 la Regione aveva approvato, nell’ambito del Piano strategico regionale 2016—2020 per la sicurezza sul lavoro, il piano biennale straordinario per la lavorazione del marmo, avviato a partire dal primo giugno 2016. Nel luglio 2017 ha varato la campagna di comunicazione mirata alla sicurezza delle lavorazioni in cava. Per assicurare continuità, la Regione ha deciso una proroga di due anni, fino al 2020.

# Gli incontri informativi sul territorio della Rete Toscana RLS

Gli incontri informativi vengono svolti a livello territoriale ad hanno la finalità generale di approfondire aspetti legati al ruolo dei RLS in rapporto con le altre figure della prevenzione. La scelta degli argomenti viene effettuata a livello territoriale da ciascuna Azienda USL Toscana, in collaborazione con le parti sociali, sia sindacali che datoriali, a seguito di un attenta analisi dei bisogni informativi effettuata tramite incontri, corsi formativi o somministrazione di questionari. Tra le tematiche trattate: il ruolo del

RLS nelle nuove tipologie flessibili, gli effetti collaterali dell'invecchiamento nel lavoro, il sistema istituzionale della prevenzione a livello territoriale, la sicurezza negli appalti pubblici e privati sia nei servizi che nelle costruzioni, i rapporti del RLS con il medico competente, ecc.

Rete Regionale Toscana RLS

## Azienda USL Toscana Centro

SEMINARIO



RETE REGIONALE TOSCANA RLS

### INVECCHIAMENTO E LAVORO Effetti collaterali



19 luglio 2019

Aula Magna  
Nuovo ingresso AOU Careggi

Questo seminario, promosso dal Dipartimento della Prevenzione dell'AUSL Toscana centro assieme a CGIL CILS UIL, si inserisce nel programma della Rete Regionale RLS della Regione Toscana. Il progressivo invecchiamento caratterizza la società a livello globale, con un impatto rilevante sulla composizione della popolazione generale che entro il 2060, secondo alcune stime, sarà caratterizzata da oltre il 25% di soggetti over 60 in Europa. Al di là degli effetti sui sistemi sociali e sanitari nei singoli paesi, l'invecchiamento della popolazione è destinato ad avere conseguenze importanti anche nel mondo del lavoro, per la necessità di garantire soluzioni adeguate al fine di sviluppare una vita lavorativa sostenibile e un invecchiamento attivo e in buona salute nel contesto dei cambiamenti organizzativi del lavoro e dello sviluppo tecnologico. Molte sono le attività già messe in atto a livello europeo, dove l'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro ha sviluppato campagne dedicate ed è costantemente impegnata nell'individuazione di buone pratiche per favorire l'invecchiamento attivo, fornendo informazioni e strumenti preziosi per la realizzazione di specifiche policy in grado di supportare la piena inclusione del lavoratore anziano nel mondo del lavoro. L'obiettivo del seminario è quello di analizzare il fenomeno nel contesto toscano e capire come i servizi di prevenzione possono intervenire sulle problematiche relative all'invecchiamento attivo della popolazione lavorativa. Si rendono necessarie specifiche analisi del contesto attuale ed in prospettiva futura modelli di integrazione del lavoratore anziano nel mondo del lavoro mediante interventi di prevenzione e promozione della salute mirati e che tengano conto delle conseguenze dell'introduzione di nuove forme di organizzazione del lavoro dovute all'innovazione e al rapido sviluppo tecnologico.

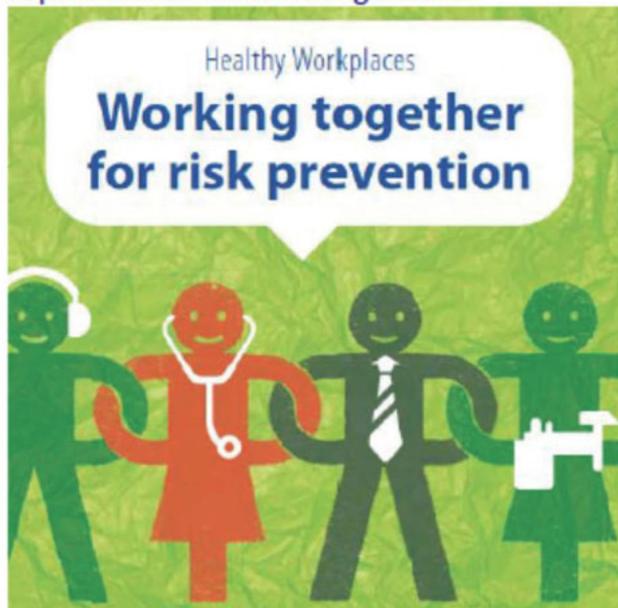


Nei mesi scorsi di Giugno e Luglio è stata effettuata dall'Azienda USL Toscana Centro, Zona Empolese Vald'Arno Inferiore, un'iniziativa di formazione per RLS ed RLST dal titolo: "RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO". L'iniziativa si è svolta in due giornate: durante la prima giornata è stato trattato l'argomento in modo teorico, durante la seconda giornata sono state effettuate esercitazioni pratiche sulla conduzione della valutazione del rischio stress lavoro correlato.

**Empoli,**  
**21 Giugno 2019**  
**8 Luglio 2019**  
Ore 9.00-13.00  
Sala Convegni "E. Chiarugi"

# Azienda USL Toscana sud est

La diffusione dei contratti di lavoro "flessibili" può generare nuove situazioni di rischio; l'Agencia Europea per la Salute e la Sicurezza sul lavoro evidenzia che i "lavoratori flessibili", destinati a svolgere una prestazione in un arco temporale definito, sono soggetti a frequenti variazioni di ambiente e condizioni di lavoro, con conseguente modificazioni di mansioni e maggiori difficoltà a adottare comportamenti standardizzati volti a ridurre al minimo i pericoli correlati al lavoro. Quali sono quindi le ricadute della disciplina dei contratti di lavoro flessibile sul tema della salute e sicurezza dei lavoratori? E quale è il Ruolo del RLS nei confronti dei "lavoratori flessibili"? Il Seminario, rivolto ai RLS e a tutti i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza nei Luoghi di Lavoro, intende evidenziare le difficoltà che i RLS/RLST possono incontrare nello svolgimento del proprio ruolo nei confronti dei "lavoratori flessibili" e discutere le misure di prevenzione che occorre garantire.



**Salute e Sicurezza nelle tipologie contrattuali flessibili: il ruolo del RLS**

**23 novembre 2018**

**Auditorium "Pieraccini"  
Ospedale S. Donato**

**Via P. Nenni, Arezzo**

# Azienda USL Toscana nord ovest

**Il Piano Straordinario nel comparto estrattivo e lapideo dell'area Apuo -Versiliese**



**Venerdì 15 Dicembre 2017  
ore 8.30-14.00**

**Sala Conferenze Autorità Portuale  
viale Cristoforo Colombo, 6**

**Marina di Carrara (MS)**

*Gli atti dei seminari sono disponibili contattando i referenti territoriali della Rete Toscana RLS*

Si segnalano le prossime iniziative:

## CONVEGNO REGIONALE RLS

**RLS e medico competente, tra opportunità e obblighi... Conoscenze diverse, obiettivi comuni**

**Firenze, 20 novembre 2019**

**La rete regionale Rete RLS promuoverà, nei prossimi mesi, un nuovo ciclo di seminari:**

- **Pisa:** 15 ottobre 2019 "Appalti e stress lavoro correlato"

- **Massa:** 22 ottobre 2019 "Il ruolo del RLS: La conoscenza del sistema Istituzionale territoriale della Prevenzione"

- **Siena:** 25 ottobre 2019 "Invecchiamento e lavoro"

- **Lucca:** 28 ottobre 2019 "Le patologie lavoro—correlate negli addetti all'assistenza delle RSA"

- **Piombino:** 06 novembre 2019 "Il ricorso avverso al giudizio del medico competente: Linee guida della Regione Toscana"

- **Pietrasanta:** 26 novembre 2019 incontro strutturato con il Comparto navale Versiliese

### Direttore responsabile

Daniela Gianelli

### Responsabile scientifico

Maura Pellegri

### Comitato scientifico

Mauro Abbarchi, Massimiliano Babboni,  
Susanna Battaglia, Luciano Di Prima, Stefano  
Fusi, Silvia Giusti, Carlo Grassi, Stella  
Lanzilotta, Lorella Lorenzoni, Giovan Nicola  
Luporini, Fabrizio Nerozzi, Claudia Palumbo,  
Alberto Piccioli, Sonia Rossi, Gianni Trevisan,  
Paola Verola.

### Redazione

Massimiliano Babboni

### Per inviare i vostri articoli

massimiliano.babboni@uslnordovest.toscana.it

Le foto e le immagini sono state gentilmente  
fornite dai relatori e dagli operatori della pre-  
venzione dei servizi pubblici delle ASL toscane.

Impaginazione e stampa

Postel SpA

Sede legale Viale Europa n. 175 - 00144

C.F. 04839740489 - P. Iva 05692591000

Realizzato dall'Azienda USL nord  
ovest con la collaborazione di tutti i  
servizi di Prevenzione, igiene e Sicu-  
rezza nei Luoghi di Lavoro della Re-  
gione Toscana



## I REFERENTI DELLA RETE RLS TOSCANA

### REGIONE TOSCANA

Direzione Diritti di cittadinanza e coesione sociale Settore "Salute e Sicurezza Luoghi di Lavoro e Processi Speciali in ambito di Prevenzione — Via Taddeo Alderotti, 26/N 50139 Firenze Tel. 055/4383177 - Fax +39 055 4383058

Stella Lanzilotta — stella.lanzilotta@regione.toscana.it — 055/4383177

### AZIENDA USL Toscana nord ovest

**MASSA e CARRARA** — Centro Polispecialistico Palazzina I Piazza Sacco e Vanzetti 2 – 54033 Carrara (MS) - Tel 0585 657932

Massimiliano Babboni massimiliano.babboni@uslnordovest.toscana.it — 0585/657910

Gianni Trevisan gianni.trevisan@uslnordovest.toscana.it — 0585/657928

**LUCCA** — Via Letizia, 45—55022 Bagni di Lucca (LU) - 0583/7294582

Carlo Grassi carlo.grassi@uslnordovest.toscana.it — 0583/729458

**VERSILIA**— Via Martiri di S. Anna, 12—55045—Pietrasanta (LU) - 0584/6058911

Paola Verola paola.verola@uslnordovest.toscana.it — 0584/6058874

**PISA** — Galleria Gerace, 14/B—56127—Pisa (PI) - Tel 050/954496

Susanna Battaglia susanna.battaglia@uslnordovest.toscana.it — 050/954600

Luciano Di Prima luciano.diprima@uslnordovest.toscana.it — 050/954609

**LIVORNO** — Via Forlanini, 26 "Palazzina Rossa" – 57025 Piombino (LI) - Tel. 0565/67548

Alberto Piccioli alberto.piccioli@uslnordovest.toscana.it — 0565/67540 -926804

### AZIENDA USL Toscana centro

**FIRENZE** — Via Arsiero Salvanti, snc— 50041 Calenzano (FI) - Tel. 055 6930401-2

Paolo Traversi paolo.traversi@uslcentro.toscana.it — 055/6930416

**EMPOLI** — via dei Cappuccini, 79 - 50053 Empoli (FI) - Tel 0571 704849

Silvia Giusti silvia.giusti@uslcentro.toscana.it

**PRATO** — Via Lavarone 3-5 – 59100 Prato (PO) Tel. 0574/805507/8

Mauro Abbarchi mauro.abbarchi@uslcentro.toscana.it — Tel. 0574/435535-03

Giovan Nicola Luporini giovannicola.luporini@uslcentro.toscana.it

**PISTOIA**—viale Matteotti, 19 - Pistoia—Tel. 0573 353421

Fabrizio Nerozzi fabrizio.nerozzi@uslcentro.toscana.it

### AZIENDA USL Toscana sud est

**AREZZO** — via C. Battisti, 13 - 52014 Poppi (Ar) - Tel. 0575 568428

Claudia Palumbo claudia.palumbo@uslsudest.toscana.it—0575/568428

**GROSSETO** — Villa Pizzetti - Viale Cimabue, 109 – 58100 Grosseto—Tel. 0564/485653/4

Sonia Rossi sonia5.rossi@uslsudest.toscana.it—0564/465524

**SIENA** — Via O. Maestri, 1 – 53049 Torrita di Siena (SI) - Tel. 0577 535471

Lorella Lorenzoni lorella1.lorenzoni@uslsudest.toscana.it— 0577/535444