



Le nostre proposte, di tipo tecnico-legislativo, si richiamano alla filosofia di fondo delle Direttive Comunitarie, recepite in Italia prima dal D.lgs. 626/94 modificato in seguito dal D.lgs. 81/08; quella, cioè, di ottenere un miglioramento nella tutela della salute con la creazione, all'interno delle imprese, di un impegno su questi aspetti di tipo " sistematico" e preventivo, in contrapposizione agli interventi di tipo sporadico ed "ex-post"(dopo, cioè, infortuni e danni alla salute si sono già verificati).

Un impegno sistematico per eliminare, nei luoghi lavoro, soprattutto le carenze a livello di sicurezza-salute "passiva o intrinseca": carenze nei dispositivi di protezione delle macchine; carenze nella struttura e nell'organizzazione del lavoro per evitare l'esposizione ad agenti dannosi per la salute ecc.

Facciamo qualche esempio per rendere più chiaro il concetto:

- rischi per la sicurezza (infortuni): un lavoratore, per porre rimedio ad un errore di montaggio, cerca d'intervenire sugli organi in movimento di una macchina utensile. Se la macchina è dotata delle protezioni adeguate (carter ecc.) è impossibile che il lavoratore entri in contatto con le sue parti pericolose (organi di lavoro ecc.); se, invece, i carter di protezione sono stati disattivati, ad es. per aumentare la velocità di produzione della macchina, la probabilità d'infortunarsi (tagli, schiacciamenti, afferramenti ecc.) diventa molto elevata;
- rischi per la salute: un lavoratore, per montare le parti sotto la "scozza" di un veicolo, è costretto ad operare sempre con le braccia sollevate ed effettuare movimenti delle mani molto veloci. In queste condizioni la probabilità di patologie muscolo- scheletriche è molto elevata; se, invece, l'azienda introduce delle linee di montaggio che "fanno ruotare il veicolo" e rallenta la velocità della linea (aumenta, quindi, il livello di "salute intrinseca" della postazione di lavoro), la probabilità di patologie si riduce drasticamente.

Per raggiungere gli obiettivi descritti è fondamentale, in associazione ad un aumento delle verifiche degli organi di vigilanza, il fatto che vengano definiti degli obblighi di legge semplici e precisi sui punti chiave per la tutela della salute (ad esempio sulla la valutazione dei rischi ecc.) e che ci sia, all'interno delle aziende, la capacità da parte dei lavoratori di verificare con efficacia (anche tramite i loro rappresentanti) che il datore di lavoro abbia adottato le misure di prevenzione adeguate per la tutela della propria salute.

È fondamentale, inoltre, rafforzare il sistema di "obblighi-sanzioni-pene", per creare un clima di deterrenza reale nei confronti dei datori di lavoro che provocano danni alla salute-sicurezza dei lavoratori perché non hanno investito in misure di prevenzione dei rischi adeguate; è quello che ci proponiamo con la nostra proposta di disegno di legge per l'introduzione del reato specifico di omicidio e lesioni gravi-gravissime sul lavoro (vedere allegato sul Ddl presentato in parlamento nella precedente legislatura).

In coerenza con lo scenario descritto le nostre proposte, di tipo tecnico-legislativo, si focalizzano sui seguenti aspetti:

1. La valutazione dei rischi e le misure di prevenzione-protezione;
2. Le responsabilità del committente degli appalti;
3. La sorveglianza sanitaria;
4. Il potere dei lavoratori nella tutela della propria salute;

5. Rafforzamento sistema obblighi-sanzioni-pene;
6. Vigilanza Ispettiva.

1. La valutazione dei rischi (VR) e le misure di prevenzione-protezione

I punti critici delle valutazioni dei rischi oggi

Per effettuare una corretta VR sono fondamentali tre condizioni:

- le competenze del "valutatore" (il tecnico che fa la VR);
- la validità della metodologia e dei dati utilizzati;
- la verifica puntuale della qualità della VR (sia da parte di soggetti esterni che interni all'azienda). Il sistema di regolamentazione della materia, in particolare il D.lgs. 81/08, non crea le condizioni sufficienti per il rispetto di questi 3 requisiti fondamentali per una corretta VR.

Le conseguenze di queste carenze sono delle VR effettuate:

- da consulenti "generalisti" (e poco competenti);
- con metodologie non adeguate e basate su dati che, spesso, non sono una foto "fedele" delle modalità concrete di lavoro;
- a tutto questo si associa, come ulteriore elemento negativo, il fatto che le verifiche approfondite sulla qualità delle VR, sia da parte dagli organi di vigilanza che dagli Rls, sono quasi inesistenti.

Questa situazione incide pesantemente sulla qualità delle VR e, di conseguenza, sull'efficacia delle misure per la prevenzione dei rischi sul lavoro.

Le proposte di modifica sulla VR

Per garantire la qualità della valutazione dei rischi è fondamentale intervenire, soprattutto a livello legislativo, sui tre fattori descritti in precedenza: le competenze del Valutatore, la metodologia utilizzata, la frequenza e la qualità delle verifiche (esterne ed interne all'azienda).

1.1 Le competenze del Valutatore

Per innalzare il livello della qualità dei DVR è importante creare, con criteri definiti e riconosciuti a livello istituzionale, degli albi per due tipologie di figure professionali:

- i tecnici abilitati ad effettuare le valutazioni " generali " dei rischi;
- i tecnici abilitati per le valutazioni dei rischi specifici (rischio chimico, rischio rumore, rischi muscolo - scheletrici ecc.).

La prima tipologia di tecnici deve poter effettuare solo una valutazione generale dei rischi di primo livello; le valutazioni approfondite dei rischi specifici possono essere effettuate solo dai tecnici specializzati della seconda tipologia.

Nelle imprese, quindi, devono essere presenti due tipologie di DVR: un DVR generale (effettuato e firmato da un tecnico "generalista") una serie di DVR specifici effettuati e firmati da tecnici "specialisti"; è fondamentale prevedere, inoltre, delle sanzioni per i tecnici che non effettuano una valutazione corretta.

1.2. Le metodologie per la valutazione dei rischi e la qualità dei dati

La qualità tecnico-scientifica della metodologia utilizzata è fondamentale per effettuare una VR che possa fornire indicazioni precise sulle misure di prevenzione da attuare. Nel d.lgs. 81/08 i richiami a norme tecniche e metodologie specifiche sono spesso assenti e/o poco chiari; oppure, aspetto ancora più negativo, si lascia ampia discrezionalità al datore di lavoro di decidere, ad esempio, che il livello di rischio è basso e, di conseguenza, evitare di effettuare una valutazione approfondita con la misurazione del livello di rischio a cui è esposto il lavoratore.

Facciamo un esempio: la valutazione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi

Nell'articolo 168 del dlgs81/08(obblighi per il datore di lavoro per la VR) al comma 3 si afferma: *“Le norme tecniche costituiscono criteri di riferimento per le finalità del presente articolo e dell'ALLEGATO XXXIII (norme ISO 11228), ove applicabili...”*

Le due parole ("ove applicabili") lasciano ampia discrezionalità al datore di lavoro di decidere di effettuare la VR solo con una metodologia semplificata invece di adottare i criteri previsti dalla norma tecnica di riferimento: un'analisi preliminare con una metodologia semplificata e, in caso di presenza di rischio, un'analisi con una metodologia di approfondimento.

Una VR effettuata con una metodologia semplificata, la modalità più diffusa nelle aziende, fornisce dei dati meno precisi sul livello di rischio presente e, di conseguenza, non permette di adottare delle misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute del lavoratore

Per incidere sulle carenze relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

- definire in modo chiaro, sia negli articoli generali sulla VR (art 28-29) che in quelli relativi delle differenti tipologie di rischio, l'obbligo per il datore di lavoro di utilizzare le metodologie, previste dalle relative norme tecniche, che danno maggiori garanzie nella correttezza della VR e, di conseguenza, nelle misure di prevenzione da applicare per una prevenzione efficace dei rischi;
- un'indagine approfondita sulla validità tecnico - scientifica delle metodologie esistenti per la valutazione delle differenti tipologie di rischio;
- un elenco delle metodologie più valide da inserire (come allegato), direttamente negli articoli 28-29 del D.lgs. 81/08 e nei capitoli relativi alle differenti tipologie di rischio.

In questo modo le VR sarebbero effettuate da Valutatori competenti costretti, da un vincolo di legge, ad utilizzare solo le metodologie "validate" dagli esperti del settore; per avere, però, delle VR "corrette" è fondamentale la validità dei dati su cui si basano, per soddisfare anche questo requisito è fondamentale la capacità degli Rls di verificare la qualità delle VR (anche tramite esperti di propria fiducia).

1.3 Le verifiche sulla qualità delle VR

La consapevolezza del fatto che le verifiche sulla qualità delle VR sono quasi inesistenti, crea, all'interno delle aziende, un clima di "lassismo" che, associato alle carenze sulle competenze dei valutatori e delle metodologie utilizzate, produce dei DVR che spesso sono solo " fascicoli di carta" inutili e finalizzati solo ad ottemperare formalmente agli obblighi di legge.

- Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:
 - verifiche di soggetti " esterni" all'azienda;
 - aumento rilevante delle risorse, sia a livello finanziario che di competenze, per gli organi di vigilanza;
 - definire bene le procedure di verifica, per evitare che gli ispettori si limitino a visionare solo la documentazione cartacea senza fare sopralluoghi sulle postazioni di lavoro;
 - definire l'obbligo di effettuare le verifiche in collaborazione con gli Rls e di consegnare agli Rls copia degli eventuali verbali di prescrizione.

Queste proposte possono avere un effetto positivo sia sulla frequenza che sulla qualità delle visite ispettive.

- verifica di soggetti " interni" all'azienda:
 - aumento delle competenze e degli spazi d'agibilità in azienda per permettere agli Rls di poter effettuare delle verifiche, con cognizione di causa, sulle valutazioni dei rischi;
 - definire il diritto degli Rls, e dei sindacati, di effettuare delle verifiche in azienda anche con tecnici esperti di propria fiducia.

1.4 Le misure di prevenzione-protezione

Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail usb@usb.it pec usbnazionale@pec.usb.it

www.usb.it

Le modifiche descritte, se attuate, garantirebbero una migliore qualità delle VR e, di conseguenza, delle misure da adottare per la prevenzione dei rischi.

Le misure di prevenzione-protezione si suddividono in due categorie: misure organizzative, misure strutturali.

A. Le misure organizzative

Si tratta di interventi fondamentali per ridurre immediatamente per ridurre il livello di esposizione al rischio dei lavoratori (in particolare rischi per la salute):

- riduzione dei carichi di lavoro di un singolo lavoratore (con la redistribuzione degli stessi su un numero maggiore di lavoratori);
- aumento delle pause per il recupero psicofisico;
- riduzione della durata del compito dannoso nell'ambito di un turno di lavoro;
- rotazione dei lavoratori su postazioni con livello di rischio inferiore.

È fondamentale, per la tutela della salute dei lavoratori, inserire, negli art. 28-29 Del d.lgs. 81/08, l'obbligo per il datore di lavoro di attuare immediatamente, in attesa dell'introduzione delle misure di tipo strutturale, le misure organizzative descritte.

B. Le misure strutturali

Per evitare che i datori di lavoro si limitino a consegnare ai lavoratori solo dei Dpi (mascherine, cuffie ecc.), ed adottino, invece, misure di prevenzione "collettive", che danno maggiore garanzia per la tutela della salute sicurezza, è fondamentale inserire, negli art. 28-29 Del d.lgs. 81/08, uno schema "a fasi prioritarie "obbligatorio da applicare per l'attuazione delle misure di prevenzione:

fase1: ridurre i rischi alla fonte (ad es., in caso di rischio chimico, obbligo di utilizzare sostanze chimiche non pericolose) >

fase2: (solo se è tecnicamente impossibile attuare la fase 1): adottare misure di prevenzione collettive (ad es. impianti di aspirazione per le sostanze chimiche)>

fase 3: (solo se è tecnicamente impossibile attuare le fasi 1- 2): dotare i lavoratori dei dispositivi di protezione individuale (ad es. maschere con filtri per il rischio chimico).

2. Le responsabilità del committente negli appalti

La tendenza, sempre più diffusa, da parte delle imprese a dare in appalto alcune fasi del proprio ciclo produttivo, provoca una riduzione rilevante del livello di tutela della salute per i lavoratori delle imprese appaltatrici; questi lavoratori, oltre al fatto di essere più deboli e " ricattabili" per la tipologia di rapporto di lavoro, sono costretti spesso ad effettuare le attività più rischiose per la salute e la sicurezza.

L'articolo relativo ai contratti d'appalto (art 26 del d.lgs. 81/08) definisce, in sostanza, solo l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare, in collaborazione in collaborazione con il datore di lavoro dell'azienda appaltatrice, il documento unico per la valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI); nel comma 3 dell'art 26 si specifica chiaramente che le responsabilità del datore di lavoro dell'azienda committente " *non si applicano (rispetto) ai rischi specifici propri (dei lavoratori) dell'attività delle imprese appaltatrici...*".

Per garantire una maggiore tutela della salute di questi lavoratori è fondamentale definire per il datore di lavoro dell'azienda committente degli obblighi precisi di verifica, in aggiunta ai cosiddetti rischi di interferenza, della conformità dell'azienda appaltatrice rispetto alle norme per la tutela della salute-sicurezza dei propri lavoratori. (modifiche da inserire nell'art. 26 coma 3 del d.lgs. 81/08).

3. La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria, come il DVR, ha un ruolo fondamentale per la tutela della salute nei luoghi di lavoro; se il DVR, infatti, si propone di valutare i rischi per prevenirli (evitare che si verifichino), la funzione del medico del lavoro è quella di monitorare (sorvegliare) " a valle" se, nonostante le misure di prevenzione, ci sono degli effetti negativi sulla salute di lavoratrici e lavoratori.

A. I punti critici oggi sulla sorveglianza sanitaria

Considerata la rilevanza della sorveglianza sanitaria è fondamentale la garanzia di obiettività ed indipendenza delle figure del medico competente, questi aspetti possono essere compromessi dal fatto che i medici sono retribuiti direttamente dalle imprese; nelle grandi imprese questo aspetto è ancora più critico perché un unico committente eroga quasi il 100% del compenso del medico.

B. Le proposte sulla sorveglianza sanitaria

Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

- rendere i medici del lavoro indipendenti dalle imprese; creare, ad esempio, un fondo pubblico, finanziato dai datori di lavoro, per retribuire i medici del lavoro;
- rendere obbligatoria, per il datore di lavoro, la ricollocazione dei lavoratori RCL (a ridotta capacità lavorativa) in una mansione idonea al loro stato di salute (modifiche all'articolo 42 comma 1 del d.lgs. 81/08).

4. Il potere d'azione di Rls e lavoratori

A. I punti critici oggi

La filosofia di fondo delle Direttive Comunitarie sulla salute e la sicurezza del lavoro era quella di ottenere un miglioramento nella tutela della salute soprattutto attraverso la creazione di un clima maggiormente "partecipativo" all'interno delle aziende; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza veniva individuato come uno dei soggetti chiave per l'instaurazione di questo modello partecipativo.

A.1 I punti critici oggi sulla "partecipazione attiva"

Nel DLgs 81/08 si rileva, però, una sfasatura rilevante tra le funzioni attribuite agli RLS dal punto di vista formale e le risorse reali che gli vengono concesse; un RLS, infatti, dovrebbe rappresentare e tutelare la salute di centinaia di lavoratori con le competenze acquisite in un corso di formazione di sole 32 ore e con poche decine di ore di permessi all'anno.

Le leggi si limitano a fissare delle soglie minime di risorse per gli RLS e rimandano alla contrattazione collettiva per la definizione di eventuali miglioramenti; ma la contrattazione, dal l'accordo interconfederale del 1995 al patto per la fabbrica del 2018, ha sostanzialmente confermato i parametri minimi legislativi.

Questa sfasatura tra funzioni formali e risorse reali ha reso quasi nullo il contributo potenziale degli Rls (e dei lavoratori) sulla tutela della salute in generale ma, in particolare su due aspetti fondamentali: la verifica della qualità della valutazione dei rischi (in particolare sulla veridicità dei dati su cui si basa) e dell'applicazione delle misure di prevenzione.

La qualità del DVR, oltre che dalle competenze del Valutatore e la metodologia, deriva soprattutto dal fatto che i dati sui quali si basa siano una "foto fedele" delle modalità concrete di lavoro; se i dati utilizzati nel DVR non sono coerenti con la realtà anche le misure di prevenzione saranno inadeguate per la tutela della salute.

B. Le proposte per potenziare il ruolo degli Rls e dei lavoratori

Per incidere sulle carenze rilevanti relative a questo aspetto si potrebbero fare i seguenti interventi:

B.1 Modalità di elezione degli Rls

Per garantire maggiore garanzia di democrazia nei luoghi di lavoro è fondamentale definire chiaramente, come una priorità, il diritto dei lavoratori di scegliere ed eleggere autonomamente i propri Rls, anche al di fuori dei delegati sindacali presenti all'interno della propria azienda.

Si propone, quindi, una modifica all'art. 47 comma 4 del dlgs 81/08:

Testo attuale del comma 4: "*Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno*"

Ipotesi di modifica del comma 4: "*Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. il rappresentante, in ogni caso, può essere eletto direttamente dai lavoratori, anche al di fuori delle rappresentanze sindacali*".

B.2 Formazione degli Rls

- aumento delle ore di formazione, sia iniziali che per l'aggiornamento annuale, per permettere agli Rls di acquisire le conoscenze-competenze adeguate;
- gli Rls sono liberi di scegliere i corsi da effettuare in aggiunta a quelli di base previsti dalla legge;
- i costi di questi corsi sono sempre a carico del datore di lavoro.

B.3 Valutazione dei rischi e misure di prevenzione-protezione:

- il datore di lavoro è obbligato a coinvolgere gli Rls, con preavviso di almeno 5 giorni, sia nella fase di rilevazione dei dati per la valutazione dei rischi che della definizione, e programmazione, delle misure di prevenzione-protezione;
- il datore di lavoro è obbligato a consegnare agli Rls, senza necessità di una loro richiesta, una copia del DVR e dei dati su cui si basa (ad esempio filmati per la Vr dei rischi muscolo-scheletrici ecc.);
- gli Rls, nel rispetto dei dati aziendali sensibili, hanno il diritto di far analizzare il Dvr da esperti di propria fiducia e richiedere, in caso di dubbi, la possibilità di un loro intervento per una rilevazione diretta dei dati necessari per la valutazione dei rischi. Il datore di lavoro riconoscerà piena agibilità in azienda agli esperti richiesti dagli Rls.
- Il Dvr può essere richiesto anche dai delegati; i lavoratori hanno il diritto di richiedere la parte del Dvr relativa ai rischi della propria postazione di lavoro.

B.4 Permessi ed accesso ai luoghi di lavoro degli Rls

- aumento del monte ore annuale, almeno il doppio di quello attuale, per permettere agli Rls di interagire con i lavoratori e rilevare i dati necessari per la valutazione dei rischi. Gli Rls hanno il diritto di usare il monte ore solo per effettuare i sopralluoghi in azienda decisi volontariamente;
- il tempo impiegato per altre attività non rientra nel monte ore Rls ed è a carico del datore di lavoro;
- accesso ai luoghi di lavoro: il datore di lavoro non può opporsi (o rinviare) alla richiesta di accesso degli Rls nei luoghi di lavoro.

B.5 La riunione periodica su salute e sicurezza

Il datore di lavoro deve fornire agli Rls, con almeno 5 giorni di preavviso, l'ordine del giorno (odg) della riunione periodica; gli Rls hanno il diritto d'integrare l'odg e di richiedere l'inserimento delle proprie segnalazioni nel verbale della riunione periodica.

B.6 Le ispezioni degli organi di vigilanza

Gli Rls hanno il diritto di essere coinvolti durante le ispezioni ed avere copia del verbale rilasciato dagli organi di vigilanza

5. Rafforzamento sistema obblighi-sanzioni-pene

Vedi allegato Disegno di legge Introduzione del reato di omicidio sul lavoro e del reato di lesioni personali sul lavoro gravi o gravissime (XVIII D.D.L. S. 513)

6. Rafforzamento Corpi Ispettivi

Necessità di aumentare gli organici complessivi dei vari corpi ispettivi con adeguata formazione sulla materia, attribuzione di specifici compiti in ordine alla valutazione dei DVR.

Restituire a INPS e INAIL la facoltà di assumere nuovi Ispettori.

Conclusioni

Usb, consapevole del fatto che il problema può essere risolto solo con un cambiamento radicale a livello economico-sociale, con queste proposte di tipo "tecnico-legislativo" vuole fornire un contributo rilevante per passare dalle parole ai fatti; dalla sfera della mera denuncia all'azione concreta contro infortuni e malattie professionali. Usb si propone, in sintesi, di raggiungere questo obiettivo attraverso il rafforzamento del ruolo di lavoratrici e lavoratori (e dei loro rappresentanti);

Unione Sindacale di Base

Via dell'Aeroporto – 00175- Roma / tel 06 59640004

Mail usb@usb.it pec usbnazionale@pec.usb.it

www.usb.it

il potenziamento degli organi di vigilanza; la creazione di un sistema di “obblighi-sanzioni-pene” in grado di creare una deterrenza reale nei confronti dei datori di lavoro per costringerli ad adottare delle misure di prevenzione adeguate per la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori.

Roma 12/01/2023

Unione Sindacale di Base