



Regione Toscana  
Diritti Valori Innovazione Sostenibilità

## sommario

### DALLA REGIONE

Il protocollo per la sicurezza durante la manutenzione della piattaforma autostradale nel territorio toscano 2

Siderurgia: intervento straordinario della regione per la sicurezza e salute nei grandi impianti 2

Obblighi e responsabilità dei datori di lavoro per la mancata nomina dei RLS 3

### DOSSIER

La valutazione dei rischi 4-8

### DAL TERRITORIO

Comunicati dai servizi prevenzione igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro delle aziende USL della Toscana 9-16

### IN EVIDENZA

Normativa relativa all'accertamento di assenza di tossicodipendenza in lavoratori che svolgono mansioni che comportano particolari pericoli per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi 17

### LETTERE

RLS 18

### PROSSIMI APPUNTAMENTI

20

## PRESENTAZIONE

# L'importanza di una corretta valutazione dei rischi

**I**l terzo numero di "Toscana RLS" esce in un momento particolarmente difficile per il mondo del lavoro. La crisi economica e produttiva sta mettendo in difficoltà, anche nella nostra regione, molte imprese ed interi settori, nel tessile, nella siderurgia, nella componentistica auto, causa gravi perdite di posti di lavoro, e conseguenti problemi finanziari e sociali per tante famiglie. Di fronte alla perdita del lavoro, può sembrare che le azioni di promozione della sicurezza e della salute siano una questione secondaria. Ma non è così. Sul lavoro purtroppo si continua a morire, a infortunarsi, ad ammalarsi. Ed è proprio in momenti come questi che non dobbiamo abbassare la guardia, ma favorire tutte le energie e le sinergie positive. Inoltre è proprio in momenti come questi che si rende necessario ripensare il nostro modello di sviluppo, puntando a coniugare le esigenze produttive e di crescita economica con le esigenze di tutela della persona, della salute, della qualità e dell'ambiente circostante.

Nel dossier di questo numero dedichiamo una particolare attenzione al tema della valutazione dei rischi. L'argomento è senza dubbio complesso ed articolato, dato che ogni attività lavorativa, luogo, comparto o settore produttivo può esporre chi ci lavora a specifici rischi per la propria sicurezza e salute. Se lo spettro dei possibili rischi è più o meno elevato e diversificato a seconda dei contesti di riferimento, ciò che fa la differenza è la "qualità" del processo di valutazione dei rischi e pertanto dell'organizzazione aziendale della sicurezza. Già all'epoca del D.Lgs. 626/1994 - come è risultato dal monitoraggio e controllo della sua applicazione voluto ed effettuato dalle Regioni, e presentato proprio a Firenze nel dicembre 2003 - la stragrande maggioranza delle aziende effettuava la valutazione dei rischi, ma purtroppo come un adempimento di natura formale più che sostanziale, e pertanto con bassi livelli di qualità, programmazione, ed in mancanza di un idoneo sistema informativo. Il D. Lgs. 81/2008 ribadisce la centralità e la sostanzialità di questo processo, ed anche l'Unione Europea indirizza in tal senso. L'Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro ha lanciato per quest'anno la campagna "Ambienti di lavoro sani e sicuri" dedicata proprio alla valutazione dei rischi. Il messaggio che si vuol diffondere è chiaro: la valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro non deve essere un adempimento burocratico o formale. Deve coinvolgere tutte le figure aziendali, essere partecipata e finalizzata all'individuazione di idonee misure di prevenzione e protezione. Ed i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) possono svolgere un ruolo importante e qualificato in merito. Non mi soffermo oltre, dato che troverete i necessari approfondimenti e preziosi contributi nelle pagine che seguono, ad opera di esperti che desidero ringraziare per la faticosa collaborazione.

**Marco Masi**

Responsabile del Settore Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro  
Regione Toscana



## Il protocollo per la sicurezza durante la manutenzione della piattaforma autostradale nel territorio toscano

**I**l protocollo, approvato con Delibera di Giunta Regionale toscana n.14 del 12 gennaio 2009 su proposta degli Assessori Enrico Rossi (Diritto alla salute) e Riccardo Conti (Trasporti) e firmato in data 11 febbraio 2009, sancisce un accordo tra Autostrade per l'Italia Direzione IV tronco, Regione Toscana, le Organizzazioni sindacali, le Prefetture territorialmente interessate (Firenze, Arezzo, Lucca, Pisa, Pistoia, Prato e Siena) e Confindustria, al fine di lavorare in modo integrato per risolvere i problemi specifici che si presentano nel corso delle opere di cantierizzazione, manutenzione e gestione della piattaforma autostradale e quelle di gestione della viabilità e del traffico. Punti importanti dell'intesa sono il pieno coinvolgimento dei Rappresentanti

dei lavoratori per la sicurezza e l'attenzione rivolta ai lavoratori delle imprese che operano in appalto; inoltre le attività di informazione previste contribuiranno a sensibilizzare i cittadini e a diffondere una vera cultura della sicurezza.

È prevista l'istituzione di una Commissione tecnica, composta dai rappresentanti di tutti gli Enti firmatari dell'intesa, oltre al Compartimento della Polizia Stradale, che lavorerà per promuovere e migliorare la sicurezza e la salute dei lavoratori e per tracciare un comportamento comune, valido in tutto il territorio regionale, riguardo all'applicazione della normativa vigente, anche attraverso l'elaborazione di linee guida e buone prassi.

Vengono individuati inoltre obiettivi di formazione finalizzati alla conoscenza

dei rischi e delle modalità della loro prevenzione, oltre che avviati progetti e attività di monitoraggio rivolti anche alle ditte appaltatrici.

Intenso il programma di informazione, che verrà realizzato attraverso un network che prevede incontri con le categorie sociali, interventi radiofonici e televisivi, convegni e workshop che coinvolgeranno tra gli altri anche le categorie dell'autotrasporto e le associazioni dei consumatori. Un'attenzione condivisa e diffusa alla salute e sicurezza del lavoro che potrà avere effetti importanti anche sulla sicurezza quotidiana degli utenti che percorrono le arterie autostradali.

**Francesco Vigiani,**  
Settore Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Regione Toscana

## Siderurgia: intervento straordinario della regione per la sicurezza e salute nei grandi impianti

**I**n attuazione del vigente Piano sanitario regionale, che conferma tra gli obiettivi primari dell'azione di prevenzione nei luoghi di lavoro quello di potenziare interventi nei comparti a maggior rischio tra cui è ricompreso il comparto della meccanica e della siderurgia, la Giunta regionale ha promosso il Piano straordinario di prevenzione e controllo nel settore siderurgico per "il lavoro più sicuro" per gli anni 2008-2010.

Il piano mirato ha l'obiettivo di dare continuità agli interventi attuati nei grandi impianti industriali al fine di aumentare sempre di più l'attenzione e la vigilanza in un settore particolarmente interessato dai fenomeni dell'esternalizzazione e dell'appalto, situazioni che moltiplicano i fattori di rischio per i lavoratori.

È previsto il potenziamento dell'attività dell'Unità funzionale grandi impianti della Val di Cornia del Dipartimento di Prevenzione della ASL 6 di Livorno, l'individuazione di indicatori e obiettivi precisi che inducano le imprese a una maggiore responsabilità con il coinvolgimento

attivo del Comune di Piombino, delle Parti sociali e delle istituzioni competenti. Al primo posto tra le attività previste dal piano straordinario, si colloca l'analisi dei livelli di prevenzione nei reparti dello stabilimento Lucchini e nelle ditte che operano al suo interno. L'analisi prevede non soltanto un controllo dei documenti predisposti ma soprattutto la verifica della applicazione pratica delle misure di sicurezza.

Sarà incrementata l'attività di vigilanza e ispezione all'interno di tutte le aree dello stabilimento Lucchini (Cokeria, Ghisa, Acciaieria e Laminazione), delle imprese appaltatrici stanziali all'interno del perimetro industriale e dei cantieri di manutenzione e installazione impianti eventualmente aperti.

Il progetto prevede poi la realizzazione di una nuova campagna di monitoraggio per la valutazione del rischio dovuto alla esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni. Verrà realizzato uno studio completo su un gruppo di lavoratori per verificare l'esposizione potenziale e rea-

le a sostanze come gli idrocarburi policiclici aromatici e il benzene e al rischio biologico.

Altre attività comprese nel progetto prevedono una verifica dell'organizzazione del primo soccorso, assistenza e vigilanza sulle problematiche legate agli stili di vita in alcune categorie di lavoratori, la verifica della qualità della sorveglianza sanitaria, la mappatura della presenza di fibre artificiali nei grandi stabilimenti in sostituzione dell'amianto.

Confermata l'unità funzionale attualmente attiva, composta da un ingegnere, un medico del lavoro e 3 tecnici della prevenzione, che verrà dotata di nuove attrezzature.

Particolare attenzione, inoltre, sarà posta verso l'attività svolta dagli RLS soprattutto in funzione dello specifico ruolo di ascolto ed assistenza in capo al Dipartimento di prevenzione.

**Laura Lauri**  
Settore Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Regione Toscana

È giunto alla Regione Toscana e alla redazione un importante quesito da parte del Comitato Tecnico Paritetico della Toscana su obblighi e responsabilità del

Datore di Lavoro nei confronti del RLS ed in particolare su dove finisce la responsabilità del datore di lavoro nel caso in cui i lavoratori non procedano alla elezione

o designazione del loro rappresentante. Abbiamo chiesto di approfondire questo argomento al Dr Aldo Fedi Responsabile dell' U.F. PSLI USL 3 zona Valdinievole.

## Obblighi e responsabilità dei datori di lavoro per la mancata nomina dei RLS

**I**l Decreto Legislativo 81/08, all'art.2, definisce il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, di seguito citato come RLS, "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro". Il medesimo Decreto 81/08 successivamente, all'art.18, tra gli obblighi dei datori di lavoro in ordine al RLS prevede:

- la consegna tempestiva al RLS, su richiesta di questi, di copia del documento di valutazione dei rischi, e l'accesso ai dati relativi agli infortuni sul lavoro
- consultare il RLS nell'ipotesi di valutazione dei rischi, nomina RSPP ecc.
- comunicare all'Inail i nominativi dei RLS.

Una intera Sezione (la VII) del titolo I del D.L.vo 81/08 è dedicata al tema "Consultazione e partecipazione dei Rappresentanti dei dei Lavoratori" e prevede, all'art.47, che:

- in tutte la aziende, o unità produttive, è eletto o designato il RLS.
- nelle aziende che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamen-

te dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo secondo quanto previsto dall'art.48

- nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il RLS è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno.

Le attribuzioni del RLS, così come sono state delineate dall'art50 del D.Lvo 81/08, poi, sono di assoluto rilievo, come già pubblicato ampiamente su questo bollettino: dall'accesso ai luoghi di lavoro, alla consultazione preventiva e tempestiva in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica di tutti gli atti fondamentali della prevenzione in azienda o unità produttiva; dall'informazione alla formazione fino all'elaborazione e individuazione delle misure di prevenzione.

È evidente, pertanto, come il RLS sia una figura fondamentale nell'ambito del sistema di prevenzione aziendale ed un punto

di riferimento essenziale anche per il sistema di prevenzione pubblico nel suo insieme: deve essere, infatti, coinvolto non soltanto da parte del datore di lavoro, ma anche da parte degli organi competenti in tutta una serie di attività fondamentali.

Da questo complesso di norme, molto più pregnanti rispetto allo stesso D.L.vo 626/94 che ha introdotto questa figura nel panorama prevenzionistico italiano, emerge con nettezza l'esigenza che siano eletti o designati i RLS.

È altrettanto evidente, inoltre, che questa esigenza è e deve essere il risultato di un processo più generale di crescita culturale complessiva del nostro tessuto produttivo e sociale che individuano nella presenza attiva e non formale di queste figure uno dei presidi più importanti per l'attività di prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dal complesso di queste disposizioni si evince che anche la componente datoriale, sia sul piano individuale, sia sul piano associativo si deve sentire incaricata di un compito di grande rilievo, sul piano della responsabilità sociale delle imprese, a promuovere e sostenere, con tutte le iniziative

*Segue a pagina 19*

Possibili casi	Obblighi del Datore di Lavoro (D.L.)
I lavoratori eleggono o designano il/i RLS	Il D.L. ne comunica il nominativo all'INAIL entro il 31 Marzo di ogni anno (solo per il 2009 tale obbligo è prorogato al 16 Maggio) Il D.L. provvede ad inviare il/i RLS al corso di formazione presso un'agenzia formativa accreditata
I lavoratori non eleggono un RLS al proprio interno (In questo caso devono darne comunicazione al D.L.)	Il D.L. <b>non</b> deve fare alcuna comunicazione all'INAIL Il D.L. comunica all'organismo paritetico la mancata elezione del RLS Quando l'organismo paritetico gli comunica il nominativo del RLS territoriale il D.L. versa al fondo specifico istituito presso l'INAIL una cifra corrispondente a 2 ore lavorative annue per ciascun dipendente

In entrambi i casi il D.L. ha l'obbligo di informare i propri lavoratori sul loro diritto ad eleggere un RLS e su quelle che sono le sue funzioni

# Cosa si intende per rischio nei luoghi di lavoro?

**«rischio»:** *probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alle loro combinazioni.*

Non cambia la definizione del rischio contenuta nell'art. 2, comma 1 lettera s, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 rispetto a quella contenuta nel decreto legislativo 626/94 al quale va riconosciuto il merito di aver introdotto nel nostro Paese una nuova filosofia in materia di tutela della salute dei lavoratori il cui asse portante è sicuramente rappresentato dalla valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, laddove la valutazione è da considerarsi come momento iniziale di un processo che interessa tutta l'organizzazione della produzione che va razionalizzata e pianificata al fine di raggiungere l'obiettivo di una sostanziale e progressiva eliminazione o, almeno, riduzione del rischio.

Nel linguaggio comunemente usato il termine "pericolo", che rappresenta *la proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni*, viene confuso con il termine rischio.

La "Norma UNI EN 292 PARTE I/1991" definisce il **pericolo** come *fonte di possibili lesioni o danni alla salute* ed il **rischio** come *combinazione di probabilità e di gravità di possibili lesioni o danni alla salute in una situazione pericolosa*. È fondamentale, quin-

di, distinguere tra i concetti di pericolo e di rischio che risultano sostanzialmente diversi in quanto il pericolo contiene in sé la certezza del verificarsi dell'evento avverso mentre il rischio implica solo la possibilità, con la conseguenza che il rischio non potrà essere eliminato finché esisterà una sorgente di pericolo.

Il comma 1 dell'art. 15 del nuovo decreto legislativo stabilisce, tra le misure generali di tutela nei luoghi di lavoro, la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, la programmazione della prevenzione e l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione nel minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

Tali riferimenti al progresso tecnico inducono a ritenere che la tutela che deve essere garantita al lavoratore non è il risultato di una valutazione statica basata soltanto sulla normativa in vigore bensì di un processo dinamico che obbliga il datore di lavoro a quel salto di qualità nella eliminazione o riduzione dei rischi in funzione del progresso delle conoscenze tecniche.

L'obiettivo, quindi, non è il documento finale di valutazione ma la stima dei rischi e la pianificazione per ridurli, in un più ampio e qualificante progetto di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro per raggiungere quello stato di completo benessere fisico, mentale e sociale.

La nuova strada che le imprese devono

percorrere è quella della gestione della sicurezza, attraverso un continuo adattamento organizzativo e strutturale, la pianificazione della sicurezza non disgiunta dalla pianificazione del sistema produttivo. L'esame degli infortuni accaduti nell'Unione Europea lascia emergere che il 75% di tali eventi sono il risultato di carenze nella gestione e nell'organizzazione del lavoro, di errori nella fase di pianificazione, dalla scarsa attenzione dei vertici aziendali per la sicurezza e nella insufficiente formazione ed addestramento degli operatori.

Quest'ultimo punto ribadisce che spesso le aziende si muovono per rispondere al solo adempimento formale alla norma invece di realizzare un processo formativo dei lavoratori che incida realmente sui loro comportamenti, che li sensibilizzi alla percezione dei rischi e li renda attori partecipi del sistema di prevenzione aziendale.

È invece necessario, soprattutto nei momenti di crisi e di difficoltà strutturali, scommettere sull'affermarsi di un'economia della conoscenza e della qualità fondata su settori e funzioni di impresa avanzati in termini di sapere tecnologico e soprattutto organizzativo: un percorso di sviluppo economico e sociale adeguato alle risorse individuali e ambientali.

**Marco Masi**

Settore Sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Regione Toscana



# In cosa consiste la valutazione dei rischi?

La valutazione dei rischi è un processo di valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori derivanti da pericoli presenti sul luogo di lavoro; è fondamentale per una gestione efficace della sicurezza e della salute e può essere considerata la chiave di volta per limitare gli infortuni legati all'attività lavorativa e le malattie professionali. Consiste in un esame sistematico di tutti gli aspetti dell'attività lavorativa, volto a stabilire:

- cosa può provocare lesioni o danni;
- se è possibile eliminare i pericoli e, nel caso in cui ciò non sia possibile;
- quali misure di prevenzione o di protezione sono o devono essere messe in atto per controllare i rischi

## Il metodo di valutazione dei rischi in cinque fasi

### Fase 1 - Individuare i pericoli e i rischi

Di seguito sono riportati alcuni suggerimenti per facilitare l'individuazione dei pericoli:

- ispezionare il posto di lavoro e verificare cosa può arrecare danno;
- consultare i lavoratori e/o i loro rappresentanti per conoscere i problemi riscontrati;
- considerare i pericoli a lungo termine per la salute, come livelli elevati di rumore o l'esposizione a sostanze nocive, nonché i rischi più complessi o meno ovvi come i rischi psicosociali o i fattori legati all'organizzazione;
- esaminare i registri aziendali degli infortuni e delle malattie;
- raccogliere informazioni da altre fonti quali: manuali d'istruzioni o schede tecniche dei produttori e fornitori, siti web dedicati alla sicurezza e alla salute occupazionale;

È importante capire chiaramente, per ciascun pericolo, quali sono le persone esposte al rischio; ciò può essere utile per individuare il modo migliore per gestire tale rischio. Questo non significa elencare ciascun lavoratore per nome, bensì indicare gruppi di persone per mansioni, e specificare in che modo queste persone possono subire danni, ossia quale tipo di infortunio o malattia può presentarsi

### Fase 2 - Valutare e attribuire un ordine di priorità ai rischi

La fase successiva consiste nel valutare il rischio derivante da ciascun pericolo.

A tal fine si possono considerare i seguenti fattori:

- la probabilità che un pericolo arrechi danno;
- la possibile gravità del danno;
- la frequenza (e il numero) dei rischi a

cui i lavoratori sono esposti.

Ai rischi deve quindi essere attribuito un ordine di priorità, che deve essere rispettato al momento di avviare le azioni di gestione.

### Fase 3 - Decidere l'azione preventiva

La fase successiva consiste nel decidere come eliminare o controllare i rischi.

In questa fase, è necessario considerare:

- se è possibile eliminare il rischio alla radice;
- nel caso in cui ciò non sia possibile, in che modo si possono controllare i rischi, affinché non compromettano la sicurezza e la salute dei lavoratori esposti.

Nel prevenire e controllare i rischi è necessario tenere conto dei seguenti principi generali di prevenzione:

- evitare i rischi;
- sostituire i fattori di rischio con fattori non pericolosi o meno pericolosi;
- combattere i rischi alla fonte;
- adottare misure protettive di tipo collettivo anziché misure di protezione individuali (per esempio, controllare l'esposizione ai fumi attraverso sistemi di aerazione locali piuttosto che con l'ausilio di maschere);
- adeguarsi al progresso tecnico e ai cambiamenti nelle informazioni;
- cercare di migliorare il livello di protezione.

### Fase 4 - Intervenire con azioni concrete

La fase successiva consiste nel mettere in atto misure di prevenzione e di protezione. È importante coinvolgere i lavoratori e i loro rappresentanti in questo processo.

Un intervento efficace comprende l'elaborazione di un piano che specifichi:

- le misure da attuare;
- le persone responsabili di attuare determinate misure e il relativo calendario di intervento;
- le scadenze entro cui portare a termine le azioni previste.

È essenziale che ogni attività volta a eliminare o prevenire i rischi sia fatta rientrare in un ordine di priorità.

### Fase 5 - Controllo e riesame

È importante inoltre ricordarsi di effettuare verifiche periodiche per garantire che le misure preventive e protettive funzionino o siano effettivamente attuate e per individuare nuovi problemi.

La valutazione dei rischi deve essere revisionata regolarmente, in base alla natura dei rischi, al grado di evoluzione probabile dell'attività lavorativa o alla luce dei risultati di indagini concernenti un infortunio o «quasi incidente». La valutazione dei rischi non è un'azione una tantum.

Registrare la valutazione

La valutazione dei rischi deve essere registrata. Tale registrazione può essere utilizzata come base per:

- trasmettere informazioni alle persone interessate;
- monitorare se sono state introdotte le misure necessarie;
- fornire una prova alle autorità di vigilanza;
- provvedere a una revisione, nel caso in cui le circostanze cambino.

Si raccomanda, in particolare, di registrare almeno le seguenti informazioni:

- nome e funzione della persona o delle persone che effettuano l'esame;
- pericoli e rischi individuati;
- gruppi di lavoratori sottoposti a determinati rischi;
- misure di protezione necessarie;
- informazioni specifiche sull'introduzione delle misure, quali il nome della persona responsabile e la data;
- dati relativi alle successive disposizioni per il monitoraggio e la revisione, comprese le date e le persone coinvolte;
- informazioni in merito al coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nel processo di valutazione dei rischi.

## Coordinamento fra i datori di lavoro

Quando si eseguono valutazioni dei rischi, occorre sempre considerare la presenza potenziale sul luogo di lavoro di lavoratori provenienti da altre imprese (ad esempio, addetti alle pulizie, guardie giurate, addetti alla manutenzione) o altre persone provenienti dall'esterno (ad esempio, clienti, visitatori, «passanti»). Queste persone dovrebbero essere considerate a rischio, ma dovrebbe anche essere prestata attenzione all'eventuale introduzione di nuovi rischi sul luogo di lavoro attraverso la loro presenza.

### Lavoratori che corrono il rischio maggiore

- Lavoratori con disabilità
- Lavoratori immigrati
- Lavoratori giovani o anziani
- Donne in stato di gravidanza e madri che allattano
- Personale privo di formazione o esperienza

## Cosa può fare un RLS

**I**l D.Lgs 81/08 all'art.29 definisce in che modo si fa la valutazione dei rischi.

Il comma 2 di tale articolo dice che il datore di lavoro effettua la valutazione dei rischi ed elabora il relativo documento *previa* consultazione del/dei RLS.

*Prevìa* vuol dire che la consultazione deve avvenire prima o durante il processo di valutazione.

Il primo passo è dunque quello di richiedere ufficialmente di essere consultato.

Il compito più impegnativo per il RLS è sicuramente quello di verificare che siano valutati tutti i rischi di tutti/e i lavoratori/trici. Innanzitutto occorre che nel documento siano ben definiti i criteri adottati per eseguire la valutazione, le norme tecniche seguite e le eventuali misurazioni dei livelli di esposizione effettuate. Ad esempio nel documento non può essere scritto genericamente che il rischio rumore in una determinata postazione è basso, senza la opportuna misura con strumentazioni e metodi definiti da norme tecniche e il riferimento ai limiti di esposizione considerati dalle leggi o dalle norme di buona tecnica. Ma soprattutto il contributo dell'RLS deve essere costituito dalle conoscenze dei lavoratori sui tempi e modalità di esposizione per ogni postazione e dal confronto con quanto espresso dal datore di lavoro.

Un buon metodo per poter contribuire attivamente alla valutazione dei rischi, o per controllarne la validità, è costruirsi una propria check-list con i rischi che si ritiene essere presenti in azienda e controllare sul documento se sono stati affrontati tutti e in che maniera.

Esistono in internet tantissime check-list già proposte per i vari settori lavorativi (un elenco abbastanza esaustivo si trova nel sito dell'ISPESL [www.ispesl.it](http://www.ispesl.it) nella sezione documenti).

Può essere utile cercare di costruirsi la propria seguendo uno schema generale (vedi tabella allegata) inserendo i vari rischi presenti sul proprio luogo di lavoro (per ciascuna mansione e/o postazione) e consultando i compagni di lavoro.

La valutazione dei rischi dovrebbe prevedere anche l'analisi del registro infortuni e porre particolare attenzione a eventi sentinella, cioè ad incidenti che, pur non avendo comportato danni importanti, possono però smascherare situazioni di rischio anche grave che devono essere modificate.

Analoga considerazione deve essere rivolta ai risultati degli accertamenti sanitari che, in presenza di rischio chimico, devono

essere riportati nel documento di valutazione dei rischi, proprio in considerazione del fatto che senza conoscere i danni non siamo in grado nemmeno di valutare i pericoli, ovvero a eventi sentinella di patologie professionali o correlate con l'attività lavorativa e in particolare legati a fattori nuovi di rischio (ergonomici, allergici, chimici, organizzativi etc).

È importante ricordare che la valutazione di rischio deve tener conto delle differenze di genere (ovvero devono essere presi in considerazione anche diversi limiti di riferimento in caso di lavoratori uomini o donne) e, se nel luogo di lavoro ci sono lavoratrici, il documento di valutazione dei rischi deve indicare se ad ogni mansione possono essere adibite lavoratrici in gravidanza o in puerperio.

Inoltre una buona valutazione dei rischi oltre a analizzare le singole postazioni e individuarne i rischi, ne definisce la gravità e programma i necessari interventi tecnici per ridurne l'entità.

In ogni caso, per qualsiasi dubbio, gli operatori dei servizi PSLL di ogni USL sono ampiamente disponibili a fornire assistenza in questo campo (contattate per informazioni, i recapiti della vostra USL nella sezione "dal territorio").



### RISCHI PER LA SICUREZZA

(rischi di natura infortunistica)

- Strutture e ambiente di lavoro
- Macchine
- Uso di energia elettrica
- Impiego di sostanze pericolose
- Incendio - Esplosione

### RISCHI PER LA SALUTE

(Rischi di natura igienico ambientale)

- Ag. Chimici
- Ag. cancerogeni
- Ag. Fisici
  - Rumore
  - Vibrazioni
  - r. elettromagnetiche
  - r. ottiche artificiali
  - microclima
  - r. ionizzanti
- Ag. Biologici

### RISCHI PER LA SICUREZZA

#### E LA SALUTE

(Cosiddetti rischi "trasversali")

- Organizzazione del lavoro
- Fattori psicologici
- Fattori ergonomici  
(*Movimentazione manuale dei carichi, posture non corrette, movimenti ripetitivi, ecc.*)
- Condizioni di lavoro difficili

# I sistemi di gestione della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro: uno sguardo

**D**i Sistemi di Gestione della Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro (indicati come SGSL, Sistemi Gestione Sicurezza Lavoro) si parla ormai da almeno una decina di anni. L'argomento ha acquisito però interesse maggiore dal 15 maggio 2008 data di entrata in "servizio" del nuovo apparato normativo in materia di Sicurezza e Salute sui Luoghi di Lavoro D.Lgs.81/2008 (art. 30).

Intendiamoci, i vari documenti prodotti sui SGSL, anche a livello internazionale, hanno acquisito dignità di "norma" solo a partire dal 2007 tramite la BS OHSAS 18001:2007 (OHSAS: Occupational Health and Safety Assessment Series) attraverso il recepimento British Standard il corrispettivo inglese della nostra UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione).

SGSL, BS, OHSAS, UNI... tante sigle che non aiutano a capire. Ma in fin dei conti, se i nostri cari per il giorno del nostro compleanno ci regalassero per la nostra azienda un sistema di gestione della sicurezza, che cosa ci dovremmo aspettare dentro il pacco regalo? Documenti? Una persona? Uno staff di persone? O cos' altro?

In realtà non potremo trovare il Sistema in quanto tale poiché "un sistema è ciò che è costituito da più elementi interdipendenti, uniti tra loro in modo organico" (Garzanti) e quindi il regalo dovrebbe contenere al suo interno anche parti della nostra azienda. Ecco quindi una cosa da ricordare: il SGSL non è una parte distaccata che può essere "innestata" nell'azienda senza andare a modificare parti dell'azienda stessa in cui viene inserito. E difatti la definizione vede coinvolta tutta l'azienda a partire dai vertici passando per i dirigenti, preposti e lavoratori che vengono coinvolti sia nella costituzione (tramite strumenti come le riunioni o gli audit) che nella attuazione del sistema (attuazione di procedure di sicurezza).

Naturalmente il SGSL correttamente realizzato ha delle caratteristiche aggiuntive:

Consente un miglioramento continuo

Può essere certificato

Può garantire la "buona fede" alla organizzazione "...idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale..." art. 2 comma 1 lettera dd]

Può essere integrato con altri sistemi di gestione [come quelli della qualità ISO 9000 o ambientali ISO 14000 ed altri]

I vantaggi di alcuni di questi punti sono evidenti, su altri dovremo ragionare un po'. Non possiamo adesso approfondire queste tematiche singolarmente perché richiederebbero troppo tempo. Trovate però al termine dell'articolo dei riferimenti in rete da cui poter attingere.

Gli RLS dovrebbero interessarsi di queste tematiche in quanto sono parte attiva del sistema (sono soggetti interessati). Tuttavia un conto è conoscere il sistema in cui si muove il soggetto RLS un altro di avere una conoscenza tale da riuscire ad implementarlo in una azienda. È importante sottolineare come un SGSL correttamente implementato sia estremamente utile nel rendere aggiornato e più efficace il Documento di Valutazione dei Rischi, che peraltro contribuisce anche a creare con una serie di procedure *ad hoc*.

Possiamo dunque concludere con la definizione di Sistema di Gestione della Sicurezza, tratta dalla mia esperienza di lavoro

in Regione Toscana. "Un sistema di gestione della sicurezza è un insieme di documenti, regole, procedure, persone, che hanno come scopo quello di definire obiettivi di sicurezza e salute sul luogo di lavoro: lo devono fare attraverso la definizione di obiettivi e la definizione di metodi per la gestione del rischio".

Vi lascio con una considerazione: chi ha applicato coscienziosamente anche solo il DLgs 626/1994 (che non a caso si chiamava miglioramento della Salute e Sicurezza durante il lavoro), e quindi non solo con lo spirito di essere in regola con i dettami di Legge, aveva già implementato "quasi completamente" un SGSL. Potete verificarlo nel lavoro di indagine che è stato svolto nel comparto produttivo più ampio della Toscana [1] [la sanità con i suoi oltre 50.000 dipendenti].

## Riferimenti

[1]: Sito web Regione Toscana Rete RSPP:

<http://www.salute.toscana.it/prevenzione/ambienti-lavoro/documenti/SGSLInternet.zip>

[2]: Sito Uni sulle norme UNI INAIL

[http://www.uni.com/it/comunicare/articoli/2003/uni\\_inail\\_2003.htm](http://www.uni.com/it/comunicare/articoli/2003/uni_inail_2003.htm)

[3]: Sito BSi sulle OHSAS

<http://www.bsi-global.com/en/Assessment-and-certification-services/management-systems/Business-areas/Occupational-health-and-safety-management/>

**Stefano Biondini**

Settore sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, Regione Toscana



## La gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro: l'esperienza di un RLS

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

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

a) gestione collaborativa con la partecipazione attiva e consapevole di tutti i soggetti deputati individuati con precisione dalla normativa vigente, quindi, anche i lavoratori che, troppo spesso, sono individuati come l'anello terminale della catena, il cui solo compito sembra essere quello di mettere in pratica, durante

lo svolgimento delle proprie mansioni, tutte le direttive loro impartite, affinché il loro lavoro possa svolgersi in sicurezza;

b) gestione continuativa, da non esaurirsi nel momento dell'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi, ma da portare avanti per rafforzare l'efficacia della cooperazione ai fini del miglioramento della sicurezza stessa.

È in questa direzione che, all'interno dell'azienda nella quale lavoro e nel gruppo cartario tutto, di cui la stessa fa parte, si stanno concentrando gli sforzi. Con cadenza mensile, oltre le riunioni periodiche previste dal protocollo, svolgiamo degli incontri con la direzione per parlare delle questioni riguardanti la sicurezza: discutiamo di eventuali problemi segnalati dai lavoratori, analizziamo soluzioni possibili individuate grazie anche alla loro consultazione e comunque, prima di adottare quelle definitive, lasciamo sempre a loro la parola finale sulla miglior funzionalità di una rispetto ad un'altra.

Una gestione di questo tipo, un esempio

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

*RLS Soffass Lucca*



## Un sano conflitto puo' produrre prevenzione e ...buoni rapporti

In seguito all'entrata in vigore del D.lgs 626/94 anche nella nostra azienda furono assegnate le prime nomine ai vari soggetti della Prevenzione ed eletti i RLS. Furono eletti tre RLS e fu nominato il RSPP che è tuttora in carica. I primi anni non è stato semplice il rapporto tra noi RLS e l'Azienda. L'azienda aveva a quel momento una visione piuttosto chiusa nei confronti della Sicurezza sul Lavoro. Gli RLS non erano ancora preparati al ruolo da svolgere, i lavoratori dalla loro parte non erano consapevoli dei rischi presenti in azienda, e non riconoscevano la nostra figura.

Dopo i primi anni, noi RLS abbiamo acquisito la consapevolezza del nostro ruolo ed a quel punto è iniziato il confronto con l'azienda che si è dimostrato molto conflittuale: le problematiche prevalenti riscontrate (movimenti ripetuti, carichi eccessivi di lavoro, macchinari non a norma, ecc) sulle quali avanzavamo richieste di intervento, causavano scontri con la direzione aziendale che ci vedeva solo come

sollevatori di problemi e come ostacolo alla produzione. Gli stessi lavoratori non sempre capivano l'importanza della nostre richieste e quindi non ci supportavano. In quel periodo è iniziato anche un proficuo rapporto con la ASL che tuttora continua e si sono verificati anche interventi di prevenzione in azienda. Noi RLS abbiamo cercato di non cedere alle difficoltà che incontravamo con l'azienda e con i colleghi di lavoro, cercando, anzi, di intensificare gli incontri con il RSPP, di parlarci senza tenere atteggiamenti conflittuali e di fargli capire l'importanza della collaborazione tra le nostre figure. Negli anni siamo riusciti a creare un rapporto collaborativo con il RSPP che ha dimostrato anche la volontà di risolvere le problematiche che via via si presentavano. La cosa più importante è stata che di fronte a questo rapporto di collaborazione che si era instaurato, anche l'azienda ha cambiato il proprio atteggiamento nei nostri confronti ed oggi è arrivata a dare molta importanza alle problematiche della sicurezza.

Oggi il nostro confronto con il RSPP è praticamente quotidiano in entrambi i sensi, vengono organizzate regolarmente le riunioni annuali alle quali noi partecipiamo, ma in caso di nostra richiesta ne vengono fatte anche di ulteriori, senza sollevare problemi. La cosa che ci sembra importante è che si è raggiunto uno scambio di informazioni tra noi e l'azienda che avviene regolarmente dandoci veramente la possibilità di svolgere il nostro ruolo di RLS. Per quanto riguarda la valutazione del rischio dell'azienda, ogni aggiornamento del documento ci viene fornito sia in forma cartacea che informatizzata. Crediamo di poter tranquillamente dire che ad oggi, non solo noi, ma anche il RSPP ed i nostri datori di lavoro riconoscono il ritorno positivo di questo rapporto che siamo riusciti a costruire.

**Francesco Baccanelli**  
**Andrea Profeti**  
**Lepore Carmine**  
 rls Sammontana s.p.a. Empoli

## DAL TERRITORIO

### Sicurezza delle macchine a filo diamantato

Le macchine tagliatrici a filo diamantato utilizzate nell'escavazione dei materiali lapidei, nonostante i miglioramenti apportati, presentano tuttora rischi per la sicurezza degli utilizzatori a causa della possibile rottura del filo utilizzato quale utensile per il taglio. Il Dipartimento di Ingegneria Meccanica, Nucleare e della Produzione dell'Università di Pisa, in convenzione con il Consorzio dei costruttori delle macchine e con l'Azienda USL 1 di Massa e Carrara, ha eseguito uno studio sperimentale sulle dinamiche di rottura del filo diamantato tradizionale e ricoperto. All'interno di un edificio industriale sono state effettuate 62 prove di rottura del filo, con e senza protezioni installate sulla macchina e registrate con strumentazione di ripresa immagini ad alta velocità. Dai filmati e dalla mappatura dell'area circostante la macchina dove sono stati proiettati i componenti del filo (perle, molle, distanziali), è stato analizzato il comportamento del filo dopo la rottura. Le cause della rottura sono lo strappo del cavo di acciaio (anima dell'utensile) e lo sfilamento delle "giunte" di chiusura dell'anello di taglio. Le "giunte" per la loro minore resistenza, sono il

punto debole del filo, soprattutto se non fissate a regola d'arte. La rottura del filo può provocare la proiezione dei vari componenti e il cosiddetto "colpo di frusta". Il colpo di frusta si può verificare quando un capo del filo si blocca e la sua parte libera subisce un'accelerazione con rotazione e distensione della parte terminale.

Ciò provoca la proiezione a ventaglio dei componenti a velocità estremamente elevata. È stato accertato che tale fenomeno è favorito dalla presenza di attrezzature tra il blocco lapideo e la macchina (montanti e pulegge di rinvio, staffe di alloggiamento delle protezioni etc.) le quali possono essere punti di aggancio di un capo del filo dopo la rottura. Misure di sicurezza adeguate sono l'installazione di idonee protezioni sulla macchina in grado di impedire il colpo di frusta e l'assenza, per quanto possibile, di attrezzature che facilitano tale fenomeno. Inoltre, come indicato nel manuale d'uso e manutenzione, è importante segnalare la "zona pericolosa" circostante la macchina al fine di interdirla l'accesso ed il transito. Inoltre è emerso che l'utensile di tipo ricoperto rilascia meno componenti di quello tradizionale.

La U.F. PISLL della ASL 1 di Massa Carrara, durante l'attività di controllo

### Le piccole aziende e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza

Anche se complessivamente si assiste ad un calo di infortuni, purtroppo continua la successione giornaliera degli incidenti nei luoghi di lavoro. Molti avvengono in aziende di piccole dimensioni, dove il datore di lavoro lavora direttamente a fianco dei suoi collaboratori. A causa delle loro piccole dimensioni e dei rapporti che si instaurano tra le parti, il sindacato non riesce a fare sentire la sua voce in queste aziende, non è presente, e restano realtà difficilmente sensibilizzabili in materia di sicurezza e diritti dei lavoratori. C'è da dire comunque che anche la normativa vigente che regola l'accesso ai mestieri è carente in materia perché consente di accedere all'esercizio di una qualunque attività, senza verificare, per coloro che poi assumono collaboratori per l'esercizio dell'impresa, la conoscenza delle più elementari norme del diritto del lavoro. Per questo di fatto piccoli imprenditori e artigiani che magari sono ottimi professionisti e maestri nel loro settore, non conoscono le responsabilità e gli obblighi formativi e informativi che hanno nei confronti di

loro collaboratori e dipendenti. In un tessuto produttivo come il nostro – costituito in massima parte da piccole e piccolissime aziende – lavoratori e imprenditori sono legati da un rapporto personale e dalla percezione di un comune destino. In queste aziende l'esperienza ci dice che non c'è protocollo che tenga, la realtà è ancora quella data dall'inosservanza sistematica delle norme di prevenzione introdotte addirittura negli anni cinquanta. Le normative sulla sicurezza sono generalmente vissute da queste imprese come un costo aggiuntivo, una spesa ulteriore. In queste realtà non è difficile poi trovare situazioni di lavoratori extracomunitari che conoscono poco o per niente la nostra lingua e che si trovano a manipolare sostanze pericolose senza conoscere le procedure per un loro corretto utilizzo. Consapevoli che non c'è nessuna bacchetta magica e il percorso da fare per creare una cultura della sicurezza condivisa e reale e non formale è ancora molto lungo, consideriamo la nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza un'opportunità per innalzare il livello della formazione in queste aziende. Questa figura infatti ha la funzione di

svolta nei cantieri estrattivi, ha però rilevato che nel caso di impiego di fili ricoperti si possono verificare difficoltà di utilizzo e di controllo dello stato di usura del cavo di acciaio. Lo stesso Ufficio ha organizzato uno studio con il Consorzio costruttori delle tagliatrici e con i costruttori dei fili, al fine di caratterizzare le tipologie di utensili e di definire prove tecniche da effettuarsi per raggiungere standard di sicurezza più elevati.

**USL1**  
**Massa**  
**Carrara**

Referente:  
**Gianni Trevisan**  
0585/657928  
[g.trevisan@usl1.toscana.it](mailto:g.trevisan@usl1.toscana.it)

 **800 487328**

**USL2**  
**Lucca**

Referente:  
**Giovanni**  
**Panelli**  
0583/449267  
[g.panelli@usl2.toscana.it](mailto:g.panelli@usl2.toscana.it)

 **800 535165**

contribuire ad innalzare le conoscenze fra tutti i lavoratori, su un argomento molto concreto e importante come la salute. Attraverso l'attenzione alla prevenzione e protezione nei luoghi di lavoro, si può inoltre vigilare anche sulla corretta organizzazione del lavoro che spesso è collegata al buon funzionamento dell'azienda. Il ruolo partecipativo e centrale dei la-

## DAL TERRITORIO

voratori è stato riconosciuto attraverso la formalizzazione della figura dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, ai quali sono riconosciuti competenze, diritti e doveri. Per le aziende di piccole dimensioni, che avrebbero difficoltà ad avere un

RLS interno, è prevista la nomina di un RLS territoriale per più unità produttive. Si tratta di un'opportunità importante per le piccole aziende, nelle quali questa figura può dare un contributo importante alla conoscenza dei rischi e delle possibili

soluzioni, in quanto viene in contatto con più piccole aziende dello stesso comparto. Per questo l'abolizione del RLS per le aziende al di sotto dei 15 dipendenti rallenterebbe il processo di miglioramento della salute e sicurezza in queste aziende.

Giovanni Panelli

### Il Ruolo della contrattazione Territoriale o Aziendale, nel sistema di raccordo tra sicurezza e organizzazione del lavoro

Il Decreto Legislativo n.81, del 9 aprile 2008, assegna un ruolo significativo alle Parti sociali, chiamate a partecipare, insieme ai soggetti istituzionali, al "sistema di promozione della salute e sicurezza". Sia le associazioni datoriali che quelle dei lavoratori del resto sono state coinvolte fin dalla stesura originaria del testo ed hanno contribuito fattivamente con osservazioni e proposte. La disciplina posta dal nuovo decreto riconosce ampiamente il contributo delle Parti sociali in molte delle aree considerate (indirizzo e valutazione delle politiche di prevenzione, sistema informativo, attività promozionali, appalti e sistema di qualificazione delle imprese, formazione, intervento nel processo penale). Tra gli elementi caratterizzanti la normativa, è peraltro da sottolineare il rafforzamento, nell'ambito delle figure del sistema di prevenzione, del ruolo del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, specie a livello territoriale, e la rivisitazione ed il potenziamento delle funzioni degli organismi paritetici, ai quali è attribuito anche un compito promozionale, di assistenza tecnico/organizzativa alle imprese, con sostegno pubblico.

Tratto distintivo della disciplina è il necessario coordinamento tra i diversi soggetti operanti in materia ed il consolidarsi di una cultura della prevenzione, attraverso un approccio di sistema basato sul "tripartitismo", principio già affermato nell'ambito dell'Organizzazione internazionale del lavoro, e che il decreto estende a tutti i livelli. Tale principio implica la definizione di un quadro possibilmente chiaro delle diverse responsabilità istituzionali, in un'ottica di integrazione e non di sovrapposizione di ruoli, e di confronto con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, su un piano di rappresentanza paritetica, con previsione di risorse appositamente dedicate. Si tratta di una significativa novità perché nel nostro Paese, a

differenza di altre esperienze europee, scarse sono le pratiche di bilateralità e di relazioni (formalizzate) tra Parti Sociali ed Istituzioni. La prospettiva indicata non fa peraltro venire meno, come si evince dalla stessa normativa il ruolo della contrattazione collettiva, specie a livello decentrato, e delle buone prassi ai fini della specificazione e del miglioramento dei livelli di tutela definiti legislativamente.

Prima di entrare nel merito degli ambiti di intervento della parti sociali pare utile richiamare i principi ispiratori del modello prevenzionale delineato dal Decreto Legislativo n. 626 del 1994. Questi possono essere sostanzialmente ricondotti al necessario raccordo tra sicurezza e organizzazione del lavoro, che si esprime nel fondamentale obbligo, di carattere preventivo e ricorrente, della valutazione dei rischi ed alla *logica partecipativa*, di derivazione comunitaria, mediante il fattivo coinvolgimento dei diversi soggetti interessati. In tale contesto la protezione della salute dei lavoratori va considerata non come un elemento a sé stante, subordinato e conseguente alle scelte tecniche ed organizzative, ma come un momento tipico, ordinario dell'organizzazione dell'attività produttiva. Sul piano applicativo, d'altro lato, a suo tempo sono stati individuati proprio nelle attività di *programmazione degli interventi*, i punti deboli delle politiche aziendali di prevenzione (anche nelle realtà di medio-grandi dimensioni), registrandosi in genere uno scollamento con i centri di responsabilità effettiva dell'impresa e una sostanziale delega al servizio di prevenzione e protezione. Sul punto il nuovo decreto accanto ad una maggiore specificazione da riportare nel documento di valutazione dei rischi, valorizza i modelli di organizzazione e di gestione volti ad integrare le politiche di sicurezza nel contesto aziendale.

La programmazione della prevenzione, nei termini sopra precisati, dovrebbe peraltro scaturire da una *gestione condivisa con i lavoratori e le loro specifiche rappresen-*

*tanze*: lo spirito della normativa comunitaria è infatti quello che, con felice espressione, si è chiamato il passaggio "dalla nocività conflittuale alla sicurezza partecipata". È sulla funzionalità ed i limiti di tale prospettiva che occorre riflettere nella consapevolezza che la consultazione e la partecipazione nel sistema prevenzionale delineato dal Decreto Legislativo n.626 del 1994, ed ancor più nel nuovo decreto, non sono formule astratte, ma presuppongono una comune volontà di agire ed un affidamento reciproco tra le parti che deve adattarsi ad un modello di relazioni industriali, quale quello Italiano, in parte ancora caratterizzato dal conflitto e dallo scambio negoziale. Concludendo, resta da accennare che solo proiettando le future politiche concertative, all'interno di un sistema dove realmente sia attuata e praticata la Responsabilità Sociale d'Impresa, (spesso annunciata ma ancora poco sviluppata), sarà possibile apprezzare le reali potenzialità dell'intero sistema di tutela dei lavoratori compreso quello dagli infortuni sul lavoro.

**Marco Della Felice**  
Responsabile delle Politiche per il settore  
della Sicurezza CISL Pistoia

**USL3**  
**Pistoia**

Referente:

**Marzia Dolfi**

0572/927938/39/40

0572/927941

mz.dolfi@usl3.toscana.it

**Massimo Barbani**

0573/353431

m.barbani@usl3.toscana.it

**800 204040**

## DAL TERRITORIO

L'annuale Conferenza Provinciale per la sicurezza, la cui ottava edizione si è tenuta il 30 gennaio nel Palazzo della Provincia di Prato, è stata dedicata quest'anno all'approfondimento del tema degli infortuni stradali e in itinere. Gli infortuni "classici" continuano a calare, ma nel 2008 Prato ha visto di nuovo morti ed incidenti gravi.

Il calo numerico degli infortuni sul lavoro fa emergere il "sottostante zoccolo" degli infortuni stradali, che ormai rappresentano circa il 50% degli infortuni indennizzati dall'INAIL, imponendosi così come un problema sociale rilevante. Il problema è stato affrontato nell'ambito della Conferenza, in una tavola rotonda cui hanno preso parte rappresentanti della Polizia Municipale di Prato, dei Carabinieri, della Polizia Stradale, dei Vigili del Fuoco, delle associazioni di categoria e della USL.

È stato messo in luce come la maggior parte degli incidenti stradali si concentrino negli orari della mattina (dalle 7.30 alle 8.30) e nel pomeriggio (intorno alle 17.00), gli stessi orari in cui l'INAIL registra il picco di "infortuni in itinere". Sono state chiamate in causa le infrastrutture, soprattutto la scarsità di mezzi pubblici, fattori legati all'organizzazione produttiva e sociale (in particolare orari di entrata al lavoro rigidi e poco scaglionati), le cattive abitudini (uso individuale della macchina in confronto con la diffusione di un uso

collettivo nei paesi nordici). Il tributo infortunistico più alto è pagato, come intuibile, dalle "due ruote"; a tale proposito è stato richiamato l'ancora scarsissimo uso dell'abbigliamento protettivo (veri e propri "D.P.I.") per la protezione della schiena, del collo e degli arti.

Negli infortuni che coinvolgono i conducenti dei mezzi di trasporto, oltre alla manutenzione ed efficienza dei mezzi, un ruolo importante è giocato dai tempi prolungati di lavoro: mentre i mezzi pesanti a questo riguardo sono sottoposti a regole (e controlli), i mezzi di massa inferiore a 3,5 tonnellate non sono soggetti ad alcun limite, e spesso circolano sulle strade della Provincia per oltre dodici ore al giorno. Un altro importante fattore (per il quale proprio ora stanno iniziando controlli in particolare per i lavoratori dei trasporti), è rappresentato dall'uso di stupefacenti, o altre sostanze assunte a scopo voluttuario o per aiutare a sopportare la stanchezza e i ritmi di lavoro. Le possibili iniziative (di cui potrebbe occuparsi durante l'anno il Tavolo Tecnico della Conferenza che lavorerà alla organizzazione della prossima conferenza provinciale) comprendono la organizzazione di navette da e per il polo industriale (negli orari di inizio e di fine lavoro) con un eventuale sostegno pubblico, la promozione del "car sharing", iniziative per l'educazione stradale e l'infor-

mazione sulla recente normativa in merito agli accertamenti di tossicodipendenza in particolare ai lavoratori dei trasporti.

Gli RLS possono giocare un ruolo importante, in particolare per l'azione di pungolo ai datori di lavoro su una corretta manutenzione e sicurezza dei mezzi e per il rispetto dei limiti orari di guida.

Infine ci sarà un impegno della USL affinché ai lavoratori - il cui lavoro richiede spostamenti continui su due ruote - vengano fornito l'abbigliamento protettivo idoneo.

### USL4 Prato

Referente:

Alfredo Zallocco

0574/435535-03

☎ 0574/435501

[pisll-rls@usl4.toscana.it](mailto:pisll-rls@usl4.toscana.it)

[azallocco@usl4.toscana.it](mailto:azallocco@usl4.toscana.it)

☎ 800 554952

### Punto RLS : una nuova opportunità

Il 30 Gennaio si è svolto a Pontedera un seminario rivolto ai RLS sulla nuova normativa riguardante l'accertamento dell'assenza dello stato di tossicodipendenza sui luoghi di lavoro. (Su questo argomento c'è un articolo specifico a pagina 17). Il seminario è stato molto partecipato sia in termini di presenze che di dibattito.

Sul sito del Dipartimento di Prevenzione di Pisa ([sup.usl5.toscana.it](http://sup.usl5.toscana.it)) nella sezione documenti, è possibile scaricare il materiale distribuito durante il seminario comprese le presentazioni in power point dei relatori.

Inoltre presso il Punto RLS di Pontedera, inaugurato lo scorso mese nei locali del Servizio di Medicina del Lavoro della USL 5 in Via Fleming 2, è possibile visionare tutto il materiale, sia in formato elettronico che cartaceo, ed anche ritirarne una copia.

Il Punto RLS fornisce inoltre un nuovo servizio, esiste infatti la possibilità di organizzare per piccoli gruppi di RLS che ne facciano richiesta degli incontri interattivi

su argomenti specifici con docenti USL e/o Sindacali con proiezione di diapositive e discussione.

In pratica una via di mezzo tra il seminario di formazione classico e il "circolo di studio" di cui abbiamo parlato nello scorso numero.

Per poter usufruire di questa opportunità si può farne richiesta, lasciando un proprio recapito, alla D.ssa Antonella Bruschi responsabile del Punto RLS, agli indirizzi che trovate nella colonna a fianco di quest'articolo.

Sulla base delle richieste pervenute organizzeremo gli incontri e vi comunicheremo le date.

Un possibile primo incontro potrebbe avere come argomento proprio l'accertamento sulla tossicodipendenza sul luogo di lavoro, visto che molti RLS hanno scritto di non aver potuto partecipare al Seminario di gennaio.

Visto che tali accertamenti sono iniziati in molte realtà lavorative potrebbe essere un utile momento di scambio sulle esperienze avute e sulle criticità emerse.

### USL5 Pisa

Referente:

Antonella Bruschi

0587/273669-85

☎ 0587/273660

[a.bruschi@usl5.toscana.it](mailto:a.bruschi@usl5.toscana.it)

☎ 800 663310

Il Punto RLS si trova presso i locali del U.F.PSSL della Usl 5 in Via Fleming, 2 a Pontedera ed è aperto tutti i tutti i giovedì pomeriggio dalle 16.00 alle 18.00.

## DAL TERRITORIO

### A Livorno corsi per RLS

Dal 23 al 27 marzo a Livorno, Cecina e Piombino gli operatori del Dipartimento di Prevenzione dell'azienda USL 6 hanno svolto corsi per RLS finanziati dalla Provincia di Livorno e finalizzati a fornire strumenti di lettura del documento aziendale di valutazione dei rischi.

Gli obiettivi sono mettere in grado gli RLS di intervenire attivamente nel processo di valutazione attraverso la conoscenza dei requisiti essenziali del documento di VdR.

I corsi, suddivisi in moduli di 8 ore, hanno coinvolto circa 200 lavoratori.

Il programma del corso, concordato con le OOSS anche tramite un questionario ad hoc proposto ad un campione di RLS per l'analisi dei bisogni, prevede lezioni frontali su i soggetti della prevenzione ai sensi del D.Lgs 81/08, con particolare riferimento al ruolo del RLS, sui requisiti minimi del documento di valutazione dei rischi previsti dal D.Lgs 81/08 e su strumenti utili al RLS per la partecipazione

al processo di valutazione di alcuni rischi specifici. Inoltre sono previste esercitazioni di gruppo consistenti nell'esame di un documento di valutazione del rischio ai fini di individuarne le carenze e gli errori. L'iniziativa è scaturita dagli incontri con le Parti Sociali che si svolgono periodicamente nell'ambito del Tavolo per la sicurezza promosso dalla Provincia di Livorno. A tale tavolo partecipano, oltre alla USL e ai rappresentanti delle associazioni di categoria datoriali e sindacali dei lavoratori, anche Inail, Inps, DPL e l'assessorato al lavoro e formazione della Provincia stessa. In tale contesto sono stati programmati altri corsi per Preposti rivolti alle piccole e medie Aziende della Provincia di Livorno nell'ambito di un progetto obbiettivo di vigilanza e assistenza rivolto alle aziende sotto i 10 dipendenti.

Il programma e il questionario per l'analisi dei bisogni degli RLS è disponibile presso le Unità Funzionali PISLL del Dipartimento di Prevenzione della USL 6.

### La "buona pratica" per la promozione della salute e la riduzione degli infortuni sul lavoro in edilizia

Nonostante gli interventi di prevenzione attuati, il cantiere edile rimane un luogo di lavoro con un elevato rischio per tutti i lavoratori. Per questo nel 2000 è stata sperimentata una procedura di Buona Pratica all'interno di un complesso intervento di ristrutturazione del Castello di Casole d'Elsa. I risultati positivi registrati hanno portato all'assegnazione del premio "Good Practice Award" da parte dell'Agenzia Europea di Bilbao, "per aver contribuito alla riduzione degli infortuni sul lavoro in Europa". La Buona Pratica è stata quindi estesa ad altri cantieri ed in particolare quelli finanziati dalla Fondazione MPS di Siena.

La Buona Pratica di Casole prevede una soluzione organizzativa adottata volontariamente, finalizzata a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. L'obiettivo è il miglioramento delle condizioni dei lavoratori all'interno dei cantieri attraverso una puntuale applicazione delle norme di prevenzione, l'adozione di più adeguati standards di igiene e sicurezza, il contrasto del lavoro nero, la riduzione dei rischi, l'aumento della cultura della sicurezza e la promozione della salute.

Tutti i soggetti coinvolti nella realizzazione dell'opera, Enti Locali, committenti, USL, imprese, OO.SS. dei lavoratori, sottoscrivono il protocollo di Buona Pratica dove vengono definiti ruoli e compiti di ciascuno, prevedendo fra l'altro:

il coinvolgimento dei lavoratori e dei RLS nella valutazione degli interventi di prevenzione;

l'informazione e formazione di tutti lavoratori sui rischi e sulle misure di prevenzione;

l'adozione per tutti i lavoratori di un cartellino di riconoscimento, registrato dal Comune, che garantisce la regolarità del rapporto di lavoro, la formazione adeguata sugli aspetti di igiene e sicurezza, la conoscenza del lavoro e delle tecniche di intervento specifico, l'idoneità al lavoro;

il coinvolgimento dei Medici Competenti e la stesura di una dettagliata relazione sullo stato di salute;

il monitoraggio degli infortuni (compresi gli incidenti mancati), le ore lavorate, i costi di realizzazione dell'opera, i costi per la sicurezza.

La Buona Pratica, sostenuta e diffusa dal Polo per la Promozione delle Micro Piccole e Medie Imprese, MPMI, della Provincia di Siena, ha ottenuto anche il riconoscimento del Network Europeo per la Promozione della Salute sul Lavoro ed

è attualmente oggetto di un progetto regionale che ne prevede l'adozione in tutta l'Area Vasta Sud. La Buona Pratica può anche rappresentare un "luogo positivo" per la piena valorizzazione del ruolo del RLS.

## USL6 Livorno

Referenti:  
Oriana Rossi  
Riccardo Casula  
☎ 0586/223966-88  
☎ 0586/223961  
o.rossi@usl6.toscana.it

☎ 800 271171

## USL7 Siena

Referente:  
Marta Dei  
☎ 0577-994920  
☎ 0577/994935  
m.dei@usl7.toscana.it

☎ 800 354529

## DAL TERRITORIO

### Continua l'impegno della USL 8 nel comparto Agricoltura

Anche quest'anno parte delle risorse delle Unità Funzionali di prevenzione saranno utilizzate per un intervento in Agricoltura, settore di particolare rilevanza economica e con varie problematiche legate alla salute e sicurezza dei lavoratori. Oltre 60 saranno le aziende agricole oggetto dell'intervento nell'intero territorio provinciale unitamente ad una decina di cantieri forestali di selvicoltura ritenuti particolarmente a rischio per la tipologia particolare di lavoratori e la situazione ambientale in cui gli addetti si trovano a operare.

Mantenendo così una attenzione costante per un settore da sempre ritenuto dalla Regione Toscana come priorità di intervento, crediamo di dare una risposta alle esigenze di queste aziende e di questi lavoratori che pagano uno dei tributi più alti in termini di infortuni e malattie professionali. Come oramai nostra consuetudine, non manca una parte dedicata alla informazione e comunque alla sensibilizzazione sulle problematiche di sicurezza legate al settore.

Il progetto di Area Vasta Sud-Est, in cui la nostra Az. USL è inserita, prevede infatti un'attività di distribuzione di volantini informativi in numerosissimi punti già individuati, costituenti la "rete capillare", per cui è possibile raggiungere la maggior parte degli addetti alla Agricoltura e selvicoltura, compresi i lavoratori autonomi. Speriamo in questo modo di far attività di prevenzione su soggetti particolarmente a rischio che sfuggono al sistema di vigilanza e spesso non entrano in alcun modo nel sistema della rete della prevenzione a cui lavoriamo con la nostra attività sul territorio.

L'ausilio delle organizzazioni datoriali e l'archivio regionale degli RLS, incrementato con il Seminario del settembre scorso, ci permetterà di raggiungere anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di questo settore con azioni di informazione che contribuiranno a tenere alta l'attenzione sul tema della prevenzione.

È utile inoltre ricordare che per gli RLS dell'agricoltura abbiamo già tenuto in passato un corso di formazione e che per

L'art. 26 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 prevede una serie di obblighi a carico del datore di lavoro nel caso in cui siano affidati, all'interno della propria azienda, lavori a imprese appaltatrici.

Alcuni di questi obblighi si evidenziano nella verifica dell'idoneità tecnico professionale, anche attraverso l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato, e nell'autocertificazione da parte delle imprese appaltatrici di essere in possesso dei requisiti professionali per l'esecuzione dei lavori oggetto dell'appalto.

Altri obblighi a carico della ditta appaltante e che definirei sostanziali ai fini prevenzionistici, sono:

fornire alle imprese appaltatrici dettagliate informazioni sui rischi specifici presenti nell'ambiente in cui sono destinate ad operare e sulle misure di prevenzione ed emergenza;

cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione dai rischi sul lavoro; informarsi reciprocamente al fine di eliminare le interferenze tra le lavorazioni delle diverse imprese;

elaborare un unico documento di valutazione dei rischi comprensivo di tutte le lavorazioni, al fine di individuare le misure per eliminare o ridurre al minimo i rischi

derivati da interferenza tra le varie lavorazioni.

Al fine di dare corpo a quanto sopra, il giorno 12/02/09 all'interno dello stabilimento chimico di Scarlino, il quale conta su circa 350 addetti, su nostro sollecito è stata indetta una riunione di coordinamento.

A questa riunione oltre agli operatori PISLL, erano presenti i dirigenti aziendali e tecnici, RSPP e RLS dell'azienda principale, oltre a 40 ditte esterne che operano all'interno dello stabilimento in rappresentanza di circa 300 lavoratori.

Durante il corso della riunione sono state analizzate alcune situazioni a rischio presenti, e le aziende si sono fatte portavoce delle loro ragioni e delle ipotesi di soluzione.

Al termine del tavolo di confronto che possiamo senza ombra di dubbio definire costruttivo, sono state individuate alcune linee operative a carico di tutti i soggetti coinvolti, le quali saranno naturalmente oggetto di verifica in tempi brevi, anche in relazione al documento di indirizzo definito in quella sede.

È nostro parere che tale modalità di intervento rappresenta in modo concreto e costruttivo quanto prevede uno dei temi principali su cui sono fondate le norme di prevenzione "moderne", dalla nascita del

quest'anno ne è previsto un aggiornamento anche in ossequio alle novità normative introdotte dal Dlgs 81/08.

**G. Ezio Rotondo**  
**Domenico Sallesse**

## USL8 Arezzo

Referente:

**G. Ezio Rotondo**

055/9106438

055/9106440

[e.rotondo@usl8.toscana.it](mailto:e.rotondo@usl8.toscana.it)

**800 754482**

## USL9 Grosseto

Referente:

**Paolo Nannetti**

0566/56628

[p.nannetti@usl9.toscana.it](mailto:p.nannetti@usl9.toscana.it)

**800 579579**

D.Lgs. 626/94 in poi: la partecipazione di tutte le figure coinvolte al processo di analisi, valutazione e ricerca delle soluzioni ottimali, al fine di attuare concretamente la sicurezza e l'igiene negli ambienti di lavoro.

## DAL TERRITORIO

### Il progetto Euridice nelle grandi opere infrastrutturali ferroviarie e autostradali dell'area fiorentina

Il progetto Euridice nasce nel 1988 a Milano e viene sperimentato inizialmente nelle grandi fabbriche per trasferire nel mondo del lavoro attività di prevenzione del disagio psicosociale, dello stress e delle dipendenze da sostanze e senza sostanze.

Il progetto, in questi 20 anni, ha raggiunto una dimensione nazionale ed europea. Il progetto Euridice Ten su disagio psicosociale e dipendenze da sostanze negli addetti alle grandi opere infrastrutturali sta avendo il suo massimo sviluppo nell'area fiorentina, la TAV prima e le opere autostradali poi.

Il progetto è iniziato nel maggio 2008 con la firma di un protocollo di intesa da parte delle parti sociali, degli Enti Pubblici (Regione Toscana che ha finanziato il primo anno) e della committenza che dovrebbe finanziare i prossimi 2 anni (2009-2010) unitamente al Ministero del Lavoro (la ASL 10 e la Cooperativa Marcella saranno partner dell'ISPEL).

L'obiettivo è quello di mettere a punto un modello-tipo di prevenzione, di formazione e di nuove forme di aiuto che una volta standardizzati e valutati potranno essere estesi a tutti i cantieri delle grandi opere infrastrutturali in Italia ed in Europa.

Finora sono state effettuate quattro azioni

principali:

1-una ricerca sulla percezione del rischio psicosociale, dello stress, del mobbing e disagio lavorativo, delle dipendenze da sostanze, alla quale hanno partecipato circa 900 lavoratori con compilazione di questionario di soggettività.

2- un corso di formazione al quale hanno partecipato 20 opinion leaders (RIs, Rsp, medici competenti). I temi affrontati spaziano dal nuovo quadro legislativo al mobbing, allo stress, all'alcolismo, alle droghe, al gioco d'azzardo, alle diete.

3- sono stati effettuati 4 focus group riservati ai responsabili aziendali ed ai responsabili sindacali attraverso i quali si sono indagati, tra l'altro, l'organizzazione del lavoro ed il clima organizzativo aziendale.

4-Sono stati affrontati 10 casi di disagio psicosociale ed è stato fornito un primo aiuto psicoterapico ad un gruppo di 7 lavoratori che hanno subito un grave disturbo da stress acuto a seguito dell'infortunio mortale in cui sono morti 3 lavoratori il 2 ottobre u.s. a Barberino di Mugello.

Nei prossimi due anni sono previsti tra l'altro: la valutazione del rischio stress e fattori psicosociali da parte delle imprese e l'attuazione delle relative misure correttive, l'estensione del progetto a tutte le imprese subappaltatrici ed alle grandi imprese del nodo di Firenze dell'Alta Velocità. Proseguirà l'attività formativa degli opinion leaders, la formazione dei lavora-

tori per piccoli gruppi, la realizzazione di una euroconferenza finale che coinciderà con il lancio del programma europeo. Si dovrebbe estendere il progetto nel 2010 ai grandi cantieri di edilizia civile di Firenze e dintorni, con particolare riferimento ai lavoratori trasferiti e ai lavoratori immigrati da altri paesi.

**Giuseppe De Luca**

*Responsabile di Euridice Network*

**Luigi Carpentiero**

*Coordinatore del progetto per l'AUSL 10  
Firenze*

**USL10**

**Firenze**

Referenti:

**Roberto Bognesi**

**Laura Fontana**

☎055/8451625

☎055/8451628

[roberto.bognesi@asf.toscana.it](mailto:roberto.bognesi@asf.toscana.it)

[toscana.it](http://toscana.it)

☎ **800 432270**



## DAL TERRITORIO

### Verifica di qualità dei documenti di valutazione del rischio chimico

Il documento di Valutazione del Rischio Chimico è lo strumento necessario per la gestione della prevenzione nelle aziende che utilizzano sostanze chimiche pericolose. Nell'ambito dell'intervento mirato di prevenzione sul Rischio Chimico, ci siamo proposti di definire uno strumento di analisi della qualità dei documenti basandosi sulle informazioni che, secondo il Titolo IX del D. Lgs. 81/08 (ex Titolo VII-bis del D.Lgs.626/94), devono essere obbligatoriamente riportate nel documento di valutazione del rischio chimico. Al fine di definire i requisiti minimi è stata redatta una griglia di valutazione composta di 5 aree e 20 punti.

Le aree riguardano:

1. **Leggibilità:** è leggibile se ha determinate caratteristiche quali: impostazione grafica, presenza di un indice, complessità delle tabelle presenti, che nell'insieme possono rendere poco invitante la lettura del documento;
2. **Appropriatezza:** si riferisce alla presenza delle informazioni specifiche della realtà aziendale oggetto del documento;
3. **Individuazione dei pericoli completa e corretta:** riporta i dati essenziali per la definizione del livello di rischio;
4. **Misure di prevenzione e protezione:** si riferisce alle misure necessarie alla riduzione del rischio;
5. **Stima del rischio chimico:** si definisce la strategia adottata per la stima del rischio, si definisce se il rischio è *basso per la sicurezza e irrilevante per la salute* (ex moderato) o *no* (ex non moderato) esplicitandone il metodo seguito per la definizione.

Per ogni punto è stato assegnato un punteggio pari a 0 (se assente o non sufficientemente esaminato) o 1 (se presente e esaustivo). Ai punti dell'area 3, se presenti, è stato assegnato un punteggio doppio, per l'importanza che a nostro parere rivestono queste informazioni. Il procedimento di valutazione dei documenti prevede di seguire la somma dei punti attribuiti alle aree 2,3 e 4. Il punteggio massimo ottenibile corrisponde a 22 ed è stata attribuita

la sufficienza al punteggio di 14/22. Dai 37 documenti esaminati, relativi ad aziende di dimensioni medio-piccole, è emerso che i documenti sono di difficile lettura e fruibilità. Solo il 27% dei documenti riporta in maniera adeguata le conclusioni e le altre informazioni ottenendo un punteggio sufficiente. Tutti gli altri documenti non hanno raggiunto la sufficienza facendo emergere superficialità, genericità e scarsa attinenza al rischio. Si sottolinea che un documento è completo se riporta la conclusione sull'esito della stima del rischio. Il capitolo dedicato alle misure di prevenzione è quello più disatteso. A conclusione dell'elaborazione solo un documento ha raggiunto la sufficienza. Tutto ciò è particolarmente preoccupante in quanto il Piano Mirato è stato proceduto da incontri di "sensibilizzazione" sulle tematiche del rischio chimico, rivolti anche ai consulenti aziendali. Si evince pertanto che anche il documento

di valutazione del rischio chimico è spesso redatto con lo scopo di assolvere in maniera puramente formale ad un obbligo di legge. Quindi è nostro auspicio che questa griglia di valutazione diventi uno strumento di riferimento, per datori di lavoro, consulenti, parti sociali e operatori di vigilanza, per una valutazione del rischio *APPROPRIATA*.

**USL11**  
**Empoli**

Referente:

Silvia Giusti

0571/704849

s.giusti@usl11.toscana.it

800 514236



## DAL TERRITORIO

### Accertamenti di assenza di tossicodipendenza per i lavoratori: l'esperienza dell'azienda USL di Viareggio

Nel 2007 è entrato in vigore un provvedimento (Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n.131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza) che prevede l'obbligo di accertamenti sanitari e tossicologici per lavoratori, al fine di escludere l'assunzione – anche sporadica – di sostanze psicotrope o stupefacenti in soggetti con mansioni che comportano rischi per la sicurezza e la salute proprie e di terzi. A lungo la norma è rimasta priva di indirizzi operativi, nazionali o regionali, introdotti solo di recente ma, fin da molto prima della loro emanazione sono state create in Versilia, in ambito pubblico, condizioni tese a rispondere alle richieste di prestazioni da parte dei Medici Competenti aziendali (MC). È stato un lavoro di squadra che ha visto uniti Servizio di PISLL, sezione di Tossicologia Industriale del Laboratorio Analisi dell'Ospedale Versilia e Ser.T. . Il PISLL ha agito promuovendo un percorso teso a facilitare i contatti tra MC e servizio

sanitario pubblico per l'accesso alle prestazioni previste dalla norma (offerta di esami tossicologici di screening e di conferma in caso di positività in laboratorio con competenza tecnico – professionale e presa in carico immediata, senza tempi morti, del lavoratore da parte del Ser.T. per la successiva osservazione clinico – tossicologica) vigilando nel contempo che le prestazioni fossero limitate esclusivamente ai lavoratori con le mansioni previste dalla legge. MC , lavoratori e datori di lavoro sono stati oggetto di iniziative di informazione e assistenza collettive ed individuali sui contenuti della norma e sulla individuazione certa dei lavoratori da sottoporre ad indagine in modo da evitare l'esecuzione di test a pioggia su tutti i lavoratori. A distanza di quasi un anno, si può affermare che il percorso tracciato dai Servizi della USL di Viareggio tra loro coordinati ha prodotto indubbi vantaggi per l'utenza in termini di corretta applicazione e di governo di una legge dello stato che rischiava di rimanere poco o male applicata: 600 i test eseguiti su lavoratori con esclusive mansioni "a rischio", in condizioni digni-

tose, con prestazioni appropriate e con la garanzia di terzietà che l'istituzione pubblica offre, tanto più necessaria in questo caso data la delicatezza degli accertamenti e la comprensibile diffidenza iniziale ad eseguire i test.

*Per informazioni*  
**D.ssa Lucia Bramanti**

# USL12

## Viareggio

Referente:

Enrico Galileo Catelani

0584 6058807

0584 6858929

[e.catelani@usl12.toscana.it](mailto:e.catelani@usl12.toscana.it)

**800 235303**



## Normativa relativa all'accertamento di assenza di tossicodipendenza in lavoratori che svolgono mansioni che comportano particolari pericoli per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi

(una finalità giusta perseguita con strumenti inadeguati che comportano forti criticità)

**Storia:** L'urgenza di varare una normativa è derivata soprattutto da alcuni incidenti stradali dovuti alla conduzione di mezzi pubblici sotto l'effetto di sostanze.

### Normativa di riferimento:

- 1) Intesa in materia di accertamento di tossicodipendenza (conferenza unificata del 30 Ottobre 2007)
- 2) Accordo tra Stato Regioni e Province autonome del Settembre 2008
- 3) Delibera della Giunta Regionale Toscana 868/2008
- 4) Decreto 5735 del responsabile del settore regionale "Integrazione socio sanitaria e non autosufficienza" del 1 Dicembre 2008
- 5) Lettera del Direttore Generale dell'Assessorato al Diritto alla salute

### Procedure di accertamento:

I lavoratori che svolgono mansioni a rischio (conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesta la patente C, D, E, personale addetto alla condotta di treni, lavoratori addetti alla movimentazione di terra e merci, ecc..) devono essere sottoposti a controllo sanitario annuale consistente in:

- visita medica
- esame urinario di screening per la ricerca di sostanze stupefacenti o loro metaboliti eseguibile direttamente dal medico competente o da un laboratorio autorizzato.

In caso di positività dell'esame di screening deve essere effettuato un test di conferma, sullo stesso campione di urina, in laboratori accreditati dalla Regione.

Se viene confermata la positività il lavoratore non potrà essere addebitato alla mansione a rischio per almeno 6 mesi e verrà inviato al SeRT che può formulare un giudizio di tossicodipendenza (nel qual caso il paziente verrà preso in cura) o di uso saltuario di sostanze (in questo caso il lavoratore sarà controllato mensilmente dal medico competente e, se tutti i controlli risulteranno negativi, potrà riprendere la propria mansione dopo 6 mesi). Nel caso di diagnosi di tossicodipendenza il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, ma non percepirà retribuzione. Nel caso di uso saltuario di sostanze il datore di lavoro lo destinerà ad altra mansione, se possibile, o lo sospenderà dal lavoro in caso contrario. In questa ipotesi non viene specificato se ha diritto alla retribuzione ed alla conservazione del posto di lavoro. In caso di positività del test di conferma il lavoratore potrà richiedere, sempre sullo stesso campione di urine, l'effettuazione di controanalisi a proprie spese che potrebbero annullare, se negative, gli effetti della positività del test di conferma. Nessuna conseguenza discende sul lavoratore dalla positività del test di screening se non validato dal test di conferma. Il rifiuto, da parte del lavoratore, di sottoporsi al test comporta

conseguenze simili alla positività del test di conferma.

### Criticità:

- Si usa la normativa sulla sicurezza del lavoro per tutelare l'incolumità di terzi
- Si mina il rapporto di fiducia del lavoratore verso il medico competente che assume un ruolo fiscale
- Si punisce non solo lo svolgimento di mansioni a rischio sotto l'effetto di sostanze stupefacenti, ma anche l'uso saltuario di sostanze prive di effetti farmacologici sull'organismo al momento del lavoro (ad esempio il fumo di uno spinello 5 giorni prima dell'accertamento).
- Difficoltà tecniche ad eseguire gli accertamenti perché la raccolta delle urine deve avvenire in modo tale che non sia possibile sostituire o alterare il campione (sotto controllo diretto od indiretto del sanitario incaricato).

Gli atti prodotti dalla Regione Toscana sono finalizzati a minimizzare le difficoltà per i lavoratori ed i medici competenti nell'applicazione della norma

Contro questa normativa, al momento pienamente vigente, è pendente un ricorso al TAR della Regione Lazio proposto dalla FILT CGIL nazionale.

**Giuseppe Petrioli**  
Dipartimento di Prevenzione ASL 10  
Firenze



### “Finalmente un bollettino che parla solo di RLS”

Vorrei cominciare così, ringraziando tutte le persone che ci lavorano. Esse infatti fanno in modo che con questo intreccio di informazioni, notizie e pareri, scambiati tra i rappresentanti delle varie ASL e i RLS, si possa perseguire un fine comune, quello di non limitarsi alla mera interpretazione del Testo Unico, ma di far sì che esso venga studiato e soprattutto applicato da tutti i datori di lavoro e rispettato dai lavoratori stessi.

Lavoro nella grande distribuzione, e pur non essendo il commercio una delle categorie più a rischio per quanto riguarda le “morti bianche”, la mia categoria è pur sempre, dopo quella degli edili, la categoria con il numero più alto di infortuni sul lavoro.

È da molti anni che nell'azienda dove lavoro, gli RLS, segnalano che i continui movimenti ripetitivi (vedi chi lavora alle casse), l'utilizzo di strumenti non ergonomici (vedi coltelli per chi lavora in gastronomia e macelleria), e la postura di chi opera in reparti in cui il microclima rappresenta un fattore di rischio importante (vedi chi rifornisce i banchi dei latticini e dei surgelati) portano negli anni a problemi seri, quali sindrome del tunnel carpale, dolore alla schiena, al collo, microinfortuni a spalle, braccia e mani, senza mai che la parola “malattia professionale” venga nominata.

La produttività è sempre messa al primo posto, tralasciando le regole di base sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Credo nell'importanza di essere RLS ed RSU, la salute e la sicurezza di chi lavora sono strettamente legate all'organizzazione del lavoro, e perciò operare in entrambi i ruoli è particolarmente utile.

Sarebbe auspicabile che gli RLS che operano nella grande distribuzione si coordinassero a livello regionale e nazionale.

Alcuni esempi delle difficoltà quotidiane che incontriamo come RLS nei rapporti con l'azienda (pur recentemente migliorati):

- L'RLS non viene messo al corrente della data in cui viene svolta la prova antincendio;
- Eventuali osservazioni fatte durante la visita periodica annuale si ripetono di anno in anno senza che si raggiunga un solo obiettivo;
- Come RLS siamo messi a conoscenza di cambiamenti, strutturali e non, sempre a lavori ultimati e già operativi;
- Ci è stata negata una copia cartacea del Documento di Valutazione dei Rischi.
- Per poterlo visionare siamo stati dotati di un supporto informatico, dal quale è però impossibile scaricare o copiare alcunché ed inoltre alcuni RLS svolgono la loro mansione in un ambiente in cui il supporto informatico non è accessibile;
- Quello che, a parer mio, è ancora più grave, è che l'azienda ha messo a disposizione un DVR e dei manuali operativi non completi; nello specifico ha messo a video solo i capitoli e gli argomenti che riguardano (secondo la loro opinione) la salute e sicurezza, eliminando preventivamente gli altri manuali operativi, che comunque dovrebbero essere messi a nostra disposizione e non valutati unilateralmente.

Inoltre, mi domando, come l'RLS possa svolgere le sue principali funzioni, quali visionare il DVR, i manuali operativi, accedere ai luoghi di lavoro, partecipare a corsi, seguire seminari... Il tutto in sole 40 ore annuali!!!

Concludo augurando a tutti voi un buon lavoro e chiedendo di aiutarmi a fare chiarezza su questi ultimi avvenimenti illustrati, e su quali potrebbero essere le strade da seguire, augurandomi di non lavorare da solo, ma con il sostegno di organi che come compito hanno quello di vigilare e sostenere gli RLS al fine di migliorare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

*Per il coordinamento RLS Esselunga Firenze*  
**Luca Cardellini**

Nonostante che ci sia la crisi, che molti lavoratori siano in cassa integrazione e che molte aziende abbiano chiuso, non accennano a diminuire gli infortuni e morti sul lavoro.

Il Governo oltre a non preoccuparsi della crisi (le misure che ha preso sono inadeguate), non sembra preoccuparsi minimamente degli infortuni e delle morti sul lavoro.

La prova lampante è che invece di approvare i decreti attuativi per il Testo Unico per la sicurezza sul lavoro, continua a fare rinvii (DL milleproroghe) e a peggiorarne il testo.

Si era arrivati addirittura ad un “colpo di spugna”, cioè eliminare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende sotto quindici dipendenti, con due emendamenti leghisti al DL Milleproroghe, che solo grazie alla ferma opposizione di Italia dei Valori, PD, Articolo 21 e di molti lavoratori (tra cui diversi RLS), sono stati ritirati.

Ogni giorno quattro lavoratori non fanno più ritorno a casa, perché è in corso una guerra nei luoghi di lavoro, una guerra che non si sa quando avrà fine, una guerra che produce molti morti e tanti invalidi.

Tutti sanno che manca la sicurezza nella stragrande maggioranza dei luoghi di lavoro, ma nessuno fa niente perché cambi tutto ciò.

O perlomeno, quello che viene fatto per cambiare questa situazione è troppo poco.

E quando questi lavoratori muoiono, pochi hanno il coraggio di chiamare queste morti come si deve, cioè omicidi sul lavoro.

Molti le chiamano “morti bianche”, un eufemismo che andrebbe abolito.

Io chiedo un favore, più che altro ai giornalisti: non chiamatele più così, io conosco molti familiari di vittime del lavoro, e vi posso assicurare che sentire chiamare i loro cari che sono morti sul lavoro, “morti bianche”, è un insulto alla loro memoria: una vera vergogna!!!

Questa situazione non cambierà mai, fino a quando non verranno aumentati veramente i controlli per la sicurezza sul lavoro, e fino a quando non finiranno in carcere gli imprenditori disonesti, che se ne strafregano della sicurezza dei loro dipendenti, per il profitto a tutti i costi.

Quanto siamo disposti ancora a sopportare tutto ciò?

**Marco Bazzoni**  
*Operaio metalmeccanico e*  
*Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza-Firenze*

## Obblighi e responsabilità dei datori di lavoro per la mancata nomina dei RLS

ve del caso, l'adempimento fondamentale della elezione o designazione dei RLS.

Sappiamo bene, invece e purtroppo, quanto sia problematico di questi tempi avere nei luoghi di lavoro un clima positivo di rapporti fra le varie componenti, pur nel rispetto delle diverse competenze e responsabilità dei soggetti interessati: crisi produttive, precarietà dei rapporti di lavoro, calo delle commesse e simili situazioni incidono profondamente sugli atteggiamenti personali inducendo meccanismi di autotutela che devono essere superati e rimossi in positivo, non superficialmente registrati e strumentalmente condannati.

Positivo è stato, allora, l'accordo regionale in materia di sicurezza sul lavoro sottoscritto a Firenze in data 29/12/08 nel settore edile artigiano tra Associazioni imprenditoriali regionali e Organizzazioni Sindacali Fillea CGIL, Filca Cisl e Feneal Toscana che sancisce che "Le Parti, al fine di rispondere meglio alle caratteristiche del sistema produttivo toscano, ritengono opportuno estendere e valorizzare l'esperienza dei RLS territoriali" e successivamente condivide la "necessità della istituzione obbligatoria in tutte le

imprese dei RLS per la sicurezza, che può essere individuato a livello territoriale od aziendale", nonché "l'obbligo per i datori di lavoro di indicare il nominativo del RLS nel documento per la valutazione dei rischi", con relativo impegno "ad una attuazione integrale e sollecita del presente accordo".

Prende consistenza, finalmente, in Toscana la presenza degli RLS territoriali, quantomeno nel comparto edile, ma in prospettiva anche in altri comparti produttivi, per l'esercizio di attribuzioni importantissime: ad es. il diritto d'accesso nei luoghi di lavoro che deve essere preavvisato, ma che non può essere impedito pena segnalazione al medesimo organismo paritetico o all'organo di vigilanza. Tutto questo ovviamente tra mille intuibili difficoltà (ad es. la dispersione territoriale): Ritengo, in sostanza, concludendo, che gli obblighi in materia di RLS in capo ai datori di lavoro sono particolarmente stringenti e di conseguenza anche le responsabilità si configurano di fatto in una serie di atti ben precisi e concreti: dalla rimozione di tutti gli ostacoli che possano inibire l'attuazione del dettato normativo alla promozione di

iniziative concrete che mettano i lavoratori di fronte a determinati adempimenti, fino a vere e proprie disposizioni da parte del titolare dell'azienda. Sempre nell'ambito del medesimo accordo del settore edile artigiano di cui sopra si dice, infatti, che "le parti si incontreranno entro il 31/3/09 per stabilire le modalità operative e gestionali per la funzionalità dei RLST": in quell'ambito potranno essere concordate anche modalità per i relativi adempimenti aziendali. Infatti l'ultimo comma dell'art. 47 sopra richiamato dispone che "qualora non si proceda alle elezioni previste dei RLS aziendali le funzioni di RLS sono esercitate dai rappresentanti territoriali o di sito, salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori o dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

Appare, quindi, logico concludere che a regime normativo vigente non dovrebbero esistere casi di mancata nomina e, quindi, casi di aziende prive di RLS, ovvero di RLS territoriale o di sito produttivo, con relativi obblighi e responsabilità per i datori di lavoro.

**Aldo Fedi**

*Responsabile dell' U.F. PSLI USL 3  
zona Valdinevole*



## PROSSIMI APPUNTAMENTI

Anche quest'anno, nell'ambito del progetto regionale "Rete dei RLS", si svolgeranno dei seminari informativi rivolti ai RLS.

Data la grande adesione ai 3 seminari d'area vasta svoltisi nel 2008, abbiamo pensato per il 2009, di realizzare 12 iniziative, una per ciascuna USL, in modo da facilitare la partecipazione ad un numero maggiore di RLS.

Chiaramente ogni seminario è aperto anche ai RLS provenienti da altre USL, per questo motivo eviteremo sovrapposizioni di date e di argomenti.

Le 12 iniziative si svolgeranno in Autunno e nel prossimo numero di Toscana RLS (in uscita a fine Agosto) troverete il programma con le indicazioni pratiche per partecipare.

Segnaliamo un interessante convegno in programma a Pisa il 28-29 Maggio prossimi, dal titolo:

"Prospettive per il miglioramento della tutela della salute dei lavoratori".

Il convegno prevede 2 sessioni, la prima il 28 Maggio su "Sorveglianza sanitaria e Testo Unico: ruoli, interazioni e prospettive", e la seconda il 29 Maggio su "Il Medico del Lavoro nei Servizi Pubblici".

Questo convegno è rivolto soprattutto ai medici del lavoro (sia quelli che svolgono attività di medico competente che quelli dei servizi pubblici di prevenzione) ma è aperto anche alle altre figure della prevenzione.

Per informazioni e per avere il programma dettagliato è possibile rivolgersi alla segreteria organizzativa "Meridiana Events & Education".

Tel 050-9711721 Fax 050-974148  
www.meridianaevents.it

*Direttore responsabile*  
Daniela Gianelli

*Responsabile editoriale*  
Antonella Bruschi

*Comitato scientifico*  
Lionella Bardazzi, Roberto Bolognesi,  
Antonella Bruschi, Enrico Galileo Catelani,  
Marta Dei, Marzia Dolfi, Silvia Giusti,  
Marco Masi, Paolo Nannetti,  
Giovanni Panelli, Oriana Rossi

*Redazione*  
Antonella Bruschi, Domenico Taddeo

*Per inviare i vostri articoli*  
a.bruschi@usl5.toscana.it

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

Un particolare ringraziamento va a Stefano Bolognesi per la sollecitudine con cui ci ha inviato le immagini.

*Impaginazione, grafica e stampa*  
Felici Editore srl

*Editore*  
Felici Editore Srl  
via Carducci 60  
56010 Ghezzano (Pisa)  
tel. 050 878159 - fax 050 8755897  
www.feliceditore.it

## Nel prossimo numero parleremo di...

L'argomento principale del prossimo numero del giornalino sarà la **SORVEGLIANZA SANITARIA**, cos'è, a cosa serve, quando è necessaria, che adempimenti

comporta e dei rapporti tra RLS e medico competente.

Come sempre la redazione vi invita a inviare quesiti, interventi, esperienze su questo argomento.

In questo numero per motivi di spazio non è stato possibile pubblicare la scheda d'iscrizione alla banca dati regionale dei RLS, chi di voi non fosse ancora iscritto può rivolgersi agli indirizzi presenti

nella sezione **DAL TERRITORIO**.

Vi ricordiamo che l'iscrizione alla banca dati ci consente di inviarvi per posta il bollettino ed eventuali altre comunicazioni

## Alcuni indirizzi web sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro

[www.regione.toscana.it](http://www.regione.toscana.it)  
[www.ispesl.it](http://www.ispesl.it)  
[www.inail.it](http://www.inail.it)

Agenzia europea per la sicurezza e salute sul lavoro:  
<http://osha.europa.eu>

CIPRAL Centro Interdipartimentale sulla Prevenzione dei Rischi negli Ambienti di Lavoro Università Modena Reggio Emilia:  
[www.cipral.unimore.it](http://www.cipral.unimore.it)  
[www.ministerosalute.it](http://www.ministerosalute.it)

Istituto superiore di sanità:  
[www.iss.it](http://www.iss.it)



Realizzato dall'Azienda Usl n.5 di Pisa con la collaborazione di tutte le Aziende Usl della Toscana