

Come garantire il coinvolgimento dei lavoratori



Una delle linee strategiche adottate dal legislatore per definire la riforma della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro, operata attraverso il Dlgs 9 aprile 2008, n. 81, è il potenziamento del ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Per effetto di alcune importanti innovazioni introdotte nell'art. 47, infatti, da un lato ne è stata riconfermata la funzione primaria che è quella di garantire ai lavoratori l'esercizio dei diritti di partecipazione e di controllo in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento alle scelte fondamentali da parte del datore di lavoro mentre dall'altro è stato introdotto il principio in base al quale il RLS deve essere presente in ogni unità produttiva.

Infatti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) è diventato una figura obbligatoria per tutte le aziende, e questo è molto importante, non ci potranno più essere aziende senza RLS, se non c'è l'RLS aziendale le funzioni sono svolte dal RLS territoriale o di sito o di comparto.

Quindi se i lavoratori non hanno, per mille motivi, spesso per condizionamenti esterni, spesso a volte per mancanza di cultura, ma non ha importanza e non ci

interessa il motivo per cui non riescono, non possono scegliere, eleggere e nominare un loro rappresentante; la novità è che non rimarranno senza rappresentanza, perché il RLST di comparto o di sito può intervenire nella loro azienda e svolgere il suo ruolo di tutela.

Questa mi sembra una novità particolarmente importante ed incisiva perché in qualche modo universalizza il ruolo di rappresentanza del RLS per tutti i lavoratori, anche nelle aziende piccolissime e in settori come quello edile o agricolo spesso critici dal punto di vista della rappresentanza. Fra l'altro le aziende che non hanno RLS aziendali e che quindi non hanno gli oneri economici del dovere "mantenere" l'RLS aziendale, concorrono al sistema perché pagheranno una quota ad un fondo di sostegno per la formazione degli RLST; quindi c'è anche una redistribuzione dei costi su tutte le imprese.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza svolge, sulla base dei compiti assegnati dalla legge e sulla base degli orientamenti generali concordati dalle parti, un ruolo che si iscrive decisamente, come abbiamo già visto in passato, in un ambito cooperativo-partecipativo:

- è consultato, il RLS viene consultato sulla valutazione dei rischi e sul piano delle misure attuative ; e sull'una e sull'altro, si dovrà trovare spazio per discutere le procedure di sicurezza.

Ancora una volta, se da parte dell'azienda il problema non viene affrontato, sarà il RLS a doverlo sollevare, (Art. 50 comma 1 lett. b) c) d), Accordi applicativi);

- riceve informazioni e documentazione, e nell'ambito delle informazioni che ha il diritto di ricevere, ha diritto ovviamente di ricevere anche l'informazione e documentazione sulle procedure di sicurezza esistenti, ovvero sull'eventuale loro mancanza (le procedure altro non sono che una parte delle misure e preventive e protettive che l'azienda deve mettere in atto per controllare il rischio). Se non riceve dall'azienda alcuna informazione e documentazione nel merito, ha tutto il

diritto di richiederla specificamente : a questo punto, o saprà ufficialmente e formalmente che le procedure non esistono, oppure, se esistono, saprà per quali fasi di lavoro e le avrà comunque a disposizione per esaminarle. (Art. 50 comma 1 lett. e) f), comma 4 e 5 , Accordi applicativi);

- fa proposte e promuove l'elaborazione di misure di prevenzione, (Art. 50 comma 1 lett. h) i) m) n), Accordi applicativi);

- partecipa alle riunioni periodiche, (Art. 50 comma 1 lett. l), Art. 25, Accordi applicativi);

- può rivolgersi agli organismi paritetici, (Art. 51 e Accordi applicativi), può quindi far tuttavia ricorso alle autorità competenti, (Art. 50 comma 1 lett. o), qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro e i mezzi impegnati per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Per assolvere quanto sopra, che per inciso, sono i compiti propri del RLS :

riceve una formazione adeguata e specifica, (Art. 50 comma 1 lett. g), Art. 37 comma 6 e 10, Accordi applicativi), inoltre è previsto che la contrattazione collettiva nazionale disciplini le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a :

- 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori;

- 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

- ha un monte ore che utilizza esclusivamente per i suoi compiti, (Accordi applicativi);
- deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle proprie funzioni e facoltà, anche tramite l'accesso ai dati relativi agli infortuni denunciati all'INAIL, (Art. 18 comma 1 lett. r), contenuti in applicazioni informatiche, (Art. 50 comma 2);
- non può subire pregiudizio alcuno, (Art. 50 comma 2).

Gli orientamenti comunitari e le norme di riferimento esprimono una forte indicazione sull'importanza della partecipazione delle rappresentanze dei lavoratori e delle lavoratrici come garanzia dell'efficacia del sistema di analisi, valutazione e gestione dei rischi aziendali e base essenziale su cui fondere il miglioramento della cultura aziendale in merito alla prevenzione e protezione dei rischi.

Quando il datore di lavoro effettua una valutazione di rischio sul lavoro, il sistema più rapido e più sicuro per identificare i vari aspetti di ciò che avviene di fatto è spesso quello di rivolgersi tramite RLS, ai lavoratori interessati (raramente si verifica), essi sanno infatti quale metodo di lavoro applicano, sono in grado di porre in luce pratiche di lavoro non corrette o metodi inadeguati per realizzare un compito che comporta rischi, oltre a poter chiarire quali precauzioni pongono in atto. I datori di lavoro dovrebbero pertanto assicurarsi che chiunque sia la persona che si occupa della definizione dei rischi, si tratti o meno di un dipendente o di un consulente esterno, attui un vero e proprio dialogo con i lavoratori e con i loro rappresentanti, quali i subappaltatori che di fatto eseguono un lavoro previsto.

I lavoratori sono in grado di richiamare l'attenzione su alcuni pericoli che, per la loro stessa natura, risultano di difficile identificazione.

Si tratta di problemi che possono derivare dall'organizzazione del lavoro, dal tipo di attività svolte o dalle caratteristiche del posto di lavoro.

Sono altrettanti aspetti che talvolta si prendono per scontati o che determinano una riduzione anche tacitamente accettata delle condizioni normali di confort.

I lavoratori possono porre in rilievo il fatto che il modo in cui si presenta il lavoro comporta varie difficoltà o perché è troppo rapido e quindi comporta stress, oppure perché il lavoratore deve adottare una posizione scomoda e innaturale che alla lunga gli causerà dolori acuti e lesioni derivanti da sollecitazioni ripetute.

Non bisogna sottovalutare che, per quanto riguarda il RLS, questi in quanto parte significativa del sistema di cooperazione aziendale è il soggetto che può, meglio di chiunque altro, in quanto gode della fiducia dei lavoratori che lo hanno eletto, e senza timore di essere individuato come una figura di controllo, stimolare la loro partecipazione attiva mediante:

- la segnalazione degli incidenti mancati;

- la discussione sull'utilizzo di modalità di lavoro non sicure, incluso il mancato o non corretto uso dei dispositivi di protezione e sicurezza collettivi ed individuali;

- l'individuazione dei reali fabbisogni formativi e informativi.

Per garantire il coinvolgimento reale dei lavoratori è necessario, tuttavia, che oltre all'applicazione delle misure previste dalla legge vengano individuate e applicate specifiche procedure, linee guida, in grado di favorire la cooperazione di tutti i soggetti senza la cui attuazione la partecipazione dei RLS e dei lavoratori, in particolare, risulta inevitabilmente formale. Indispensabili i dovuti aiuti a queste

figure per far sì che non si sentano abbandonate a loro stesse (spesso non è così).

Luca

Da www.diario-prevenzione.net