81zeroOTTO
Sicurezza&Dintorni
9 novembre 2015

A cura della Commissione Nazionale Sicurezza

Sono RLS!
Un ruolo importante

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS in sigla) è colui che "rappresenta, vigila e tutela i diritti dei lavoratori nell'ambito della sicurezza sul lavoro all'interno delle aziende": questa è una definizione calzante di una figura importantissima, resa obbligatoria attraverso il D.Lgs 81/08).

Il ruolo del RLS è fondamentale perchè è un elemento del Sistema di Prevenzione dell'azienda.

Il RLS ha compiti specifici, tutti volti a favorire il dialogo tra l'azienda e i lavoratori su temi assai delicati. In sintesi:

- *collaborare con il datore di lavoro per migliorare la salute e la sicurezza;*
- *ascoltare i problemi sollevati dai colleghi in materia di sicurezza sul posto di lavoro e portarli all'attenzione del datore di lavoro, del servizio di prevenzione protezione e del medico competente;*
- *partecipare a tutte le riunioni periodiche riguardanti la sicurezza dei lavoratori;*
- *proporre soluzioni e buone prassi sulle questioni legate alla salute e sicurezza;*
- *controllare l'effettiva realizzazione degli interventi, obbligatori o concordati, necessari per la sicurezza del lavoro in azienda;*
- *quando necessita, anche avere un rapporto diretto con gli organi di controllo.*

Per svolgere questi compiti, il RLS deve essere costantemente aggiornato sulle normative vigenti in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Il Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro prevede che il RLS debba svolgere un apposito corso obbligatorio all'inizio della sua attività e successivi corsi di aggiornamento, da dover seguire necessariamente ogni anno. Inoltre non può subire danno per la propria attività ed è tutelato dalla legge sulle rappresentanze sindacali.

Non è un ruolo facile: servono impegno, determinazione, capacità di dialogo, di confronto ed anche discussione.

Tutte queste caratteristiche sono tenute insieme da un valore morale, civile e cristiano molto importante: un profondo, quasi "religioso" rispetto della vita, la propria e quella degli altri.

Questi sono i RLS della Flaei.

Quando il sole è alto in cielo
il colpo di caldo

Alcune ULSS della Regione Veneto hanno predisposto un documento sul "rischio da colpo di calore".
Questo perché il rischio da calore è un'emergenza estiva, ma non è un'emergenza imprevedibile perché rappresenta una realtà che si ripete ogni estate. Le indicazioni del documento sono da applicare a tutte quelle aziende che lavorano all'aperto, nelle serre, nei cantieri etc.
Gli elementi fondamentali che gli esperti hanno ben espresso e illustrato sono:

- *la necessità che le aziende effettuino una specifica valutazione di questo rischio;*
- *la necessità di considerare due parametri ambientali per la valutazione del rischio: umidità e temperatura;*
- *la consapevolezza che ci sono dei tempi di adattamento dell'organismo a condizioni climatiche eccezionali;*
- *l'importanza delle misure organizzative da adottare per la prevenzione (pianificazione, turnazione, scelta delle ore migliori, gestione di pause adatte, etc…);*
- *le caratteristiche che il vestiario deve avere;*
- *l'importanza di bere e che cosa bere;*
- *la necessità di informare in modo corretto i lavoratori dei sintomi e di come intervenire;*
- *l'importanza di una corretta sorveglianza sanitaria finalizzata alla valutazione di idoneità per questo rischio viste le complicanze che alcune patologie possono presentare.*

Tutti questi aspetti vanno analizzati ed inseriti nel DVR.
La questione del vestiario va presa in mano e studiata anche alla luce di questa emergenza ripensando alle dotazioni su misura per le persone.
E non è solo un problema di DPI.

MISURE DI PREVENZIONE

Organizzare il lavoro per minimizzare il rischio:

- **programmare i lavori più pesanti nelle ore fresche,**
- **effettuare una rotazione nei turni di chi è esposto,**
- **studiare i cantieri in modo da lavorare nelle zone meno esposte,**
- **evitare i lavori isolati permettendo un reciproco controllo.**

Il vestiario deve essere leggero, traspirante, di cotone e colore chiaro.

Prevedere pause in luogo fresco.

La questione investe l'organizzazione del lavoro: nella stagione calda la programmazione delle attività deve considerare l'esposizione e non solamente le scadenze commerciali o gli obiettivi aziendali.
E' necessario progettare e programmare una formazione/informazione che dia consapevolezza dei sintomi che si presentano e di come intervenire.
Questi sono tutti spazi di intervento dei RLS.

Rinfrescarsi bagnandosi con acqua fresca è importante per disperdere il calore.

E' necessario bere per introdurre i liquidi ed i sali dispersi.

L'indagine sullo stress lavoro correlato, come quella sul clima aziendale, sono occasioni di rappresentare la situazione al lavoro da non perdere.
Altrimenti il risultato è già definito: nell'organizzazione va tutto a meraviglia!

Stress lavoro correlato
La valutazione in Enel

Lo stress lavoro correlato, cioè legato alle situazioni di lavoro, è uno dei rischi che il datore di lavoro è obbligato a valutare.
Enel, in tutte le società, 4 anni fa fece una valutazione di questo rischio che come OOSS e come RLS non riconoscemmo rappresentativa della realtà. Non si trattava solo della metodologia scelta per fare questa valutazione, ma tutta la gestione del progetto che non ha visto coinvolti, come definito dal dlgs 81/08 e smi, i rappresentanti dei lavoratori. Non a caso le conclusioni di quella valutazione furono che in tutte le società del gruppo che non vi era stress lavoro correlato.
Oggi a distanza di 4 anni vi è l'obbligo di ripetere tale valutazione.
La metodologia è leggermente diversa da quella passata, anche se resta ancora una volta disatteso il dettato normativo di coinvolgere fin dalla definizione del progetto i rappresentanti dei lavoratori.
I RLS partecipano ad un incontro con la Direzione (capo unità, RSPP e responsabili PO) durante il quale rispondono insieme al questionario predisposto da Inail accompagnati da un consulente esterno incaricato.
La discussione sui vari punti del questionario è libera e potrebbe diventare accesa ed animata presentando il sentire che viene dai lavoratori.
Al termine della discussione i RLS presenti hanno un incontro con i consulenti per approfondire gli eventuali aspetti di discordanza con il vertice aziendale emersi.
La fase successiva prevede che nelle unità scelte per l'indagine un gruppo di lavoratori individuato con criteri, purtroppo non condivisi, verranno intervistati e compileranno un questionario sugli aspetti dello stress.
Tutti questi elementi vengono poi raccolti ed elaborati dallo staff di psicologi del lavoro incaricati e inviati alle funzioni safety per la valutazione del rischio e per l'inserimento nel DVR di queste conclusioni e delle azioni di monitoraggio fino alla prossima valutazione.
E' assolutamente importante che tutti i lavoratori individuati partecipino a questo evento perché è una buona occasione per raccontare tutte le stanchezze, le frustrazioni, le preoccupazioni e quant'altro non va nel luogo di lavoro e nel lavoro stesso, fino al mancato riconoscimento della propria professionalità ed impegno!

AWS in Enel Distribuzione
il suggeritore dei DPI?

L'acronimo AWS, Active Safety at Work, è il sistema pensato da Enel Divisione Distribuzione per fornire supporto all'operatore nell'individuazione dei DPI necessari per le attività.

I DPI sono dotati di un TAG, cioè un trasmettitore miniaturizzato che colloquia con lo smartphone quando il sensore è in movimento. Questo vuol dire che emette segnale solo quando si muove.

La stima della durata della batteria dei singoli tag è pari alla vita del DPI (dai 2 ai 3 anni).

Nella fase di pre-esercizio in svolgimento in questi giorni in varie regioni i TAG sono collocati su:

- Casco e visiera (un microswitch monitorizza la visiera)
- Giubbetto (è collocato dentro un piccola tasca sul collo)
- Scarpe (in una sola delle due)
- Imbragatura e cintura (viene fornito un accessorio con velcro per posizionarlo)
- Guanti isolanti di lattice in classe 00 (posticcio vicino al polso e molto scomodo perchè ingombrante e facile da staccare)

La valutazione per l'esposizione a campi elettromagnetici per i lavoratori è stata effettuata dal CESI. Le conclusioni dell'indagine riportano:

"Sulla base delle caratteristiche tecniche dei diversi elementi, si può affermare che il sistema ASW rispetta i limiti di esposizione ai campi elettromagnetici per la popolazione e quindi, a maggior ragione, per i lavoratori.

"Progetto sviluppato per fornire all'operatore un supporto, dall'avvio fino alla conclusione dell'attività lavorativa, dell'uso di tutti i DPI attraverso un dialogo wireless tra smartphone e tag inglobati nei DPI."

In estrema sintesi, i diversi componenti del sistema ASW trasmettono a una potenza molto bassa, tale da non provocare innalzamenti della temperatura del corpo dell'utilizzatore considerati dannosi alla luce delle attuali conoscenze scientifiche."

I DPI sono personali e codificati in modo univoco. Infatti vanno associati allo smartphone usando l'apposita APP. Vanno codificati in luogo lontano da altri DPI altrimenti si crea un caos tra matricola operatore e DPI in carico. Si possono recuperare attraverso un software in dotazione all'unita SIA di zona.

L'APP attraverso il caricamento della attività da ADL ha preimpostato un kit di DPI da indossare in relazione al CIT (codice intervento tecnico) definito.

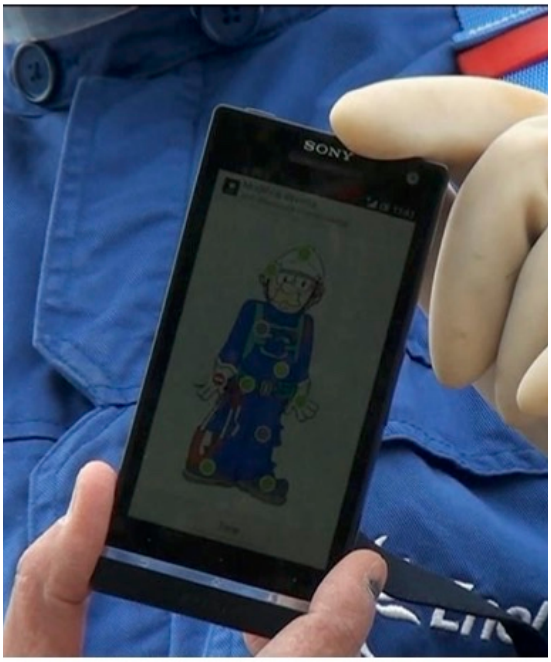
In caso di intervento su guasto ovviamente non vi è caricamento da ADL e quindi non vi è CIT.

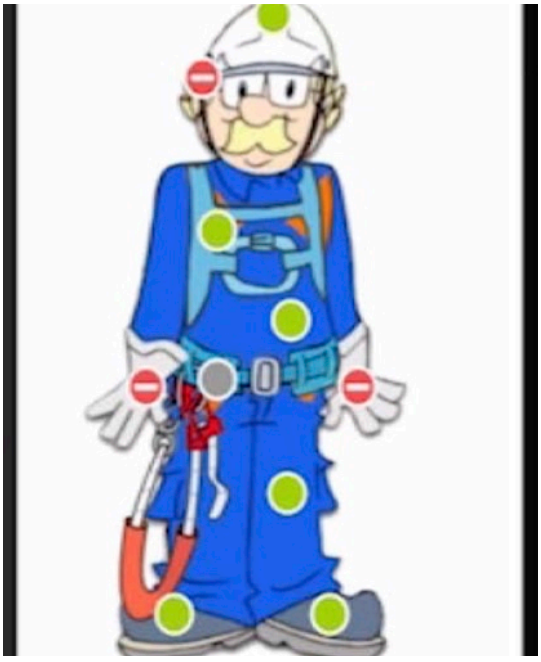
In questo caso l'operatore deve individuare i DPI necessari, caricarli nella APP e procedere con la registrazione.

L'operatore ha sempre la possibilità di modificare quanto suggerito dalla APP.

E' possibile anche effettuare una registrazione vocale come annotazione, come promemoria.

Help grafico l'immagine che compare nello smartphone: pallino verde sei ok, pallino rosso non sei ok, pallino grigio non serve per quel lavoro





LA POSIZIONE FLAEI

Su questo nuovo sistema, DPI-tag-smarphone si ribadisce che:

- deve essere di supporto all'operatore,
- non deve implicare fastidiose interazioni in fase di operatività con lo smartphone,
- non deve sostituirsi in alcun modo alle valutazioni del preposto o dell'operaio che hanno la capacità e la professionalità di gestire in sicurezza il cantiere;

Per le caratteristiche del sistema, hardware e software, è necessario sottoscrivere un apposito accordo che riguardi le modalità di trattamento dei dati nel rispetto della non impiegabilità a fini sanzionatori.
Deve essere chiaro a tutti i lavoratori che in caso di infortunio gli organi di vigilanza potranno, per accertare gli accadimenti, chiedere l'accesso ai dati con tutte le conseguenze del caso.

A questo punto considerata la "delicatezza" del DPI, dotato di componentistica elettronica, diventa indispensabile che il lavaggio sia sostenuto ed organizzato dall'azienda.

I dati di ogni singolo utilizzo sono inviati per ora ad un server presso la ditta proprietaria del software che elabora statistiche aggregate per Enel. I futuro le informazioni saranno su server Enel ICT.

Ad oggi non è dato sapere per quanto tempo vengono conservati tutti i dati e che tipo di aggregazione viene fatta per Enel.

Attualmente l'innovazione è in fase di pre-esercizio presso alcune zone in varie DTR; l'obiettivo aziendale è di diffondere l'innovazione almeno per 1 Zona per DTR.

Sarebbe interessante poter effettuare un percorso di monitoraggio nelle diverse Zone nelle varie Regioni seguendo la proposta già operativa in una DTR:

- condividere l'obiettivo di sperimentazione in esercizio proposto dalla Direzione con lo scopo di verificare il funzionamento del sistema e proporre modifiche ed integrazioni che lo rendano funzionale e realmente utile;
- chiedere che tutti gli operativi abbiano la possibilità, su loro personale scelta, di testare il sistema;
- ribadire che nel pre-esercizio l'attività può essere limitata al puro test di funzionamento dei tag e del programma su smartphone (gli operativi potranno in questo modo anche simulare utilizzi non corretti dei DPI al fine di testare il sistema);
- suggerire di individuare anche coppie di operativi volontari nelle UO per verificare il funzionamento del sistema in condizioni di attività complesse con lavoro di squadra;
- proporre che questa fase di pre-esercizio sia limitata temporalmente;
- concordare che venga programmata una riunione di sintesi al termine del periodo per redigere un documento di osservazioni condivise da inviare all'Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza;
- chiedere di poter partecipare, specie gli RLS, allo svolgimento di alcune attività complesse per meglio comprendere il funzionamento del sistema.

Con percorso così impostato si potrà presentare una valutazione costruttiva sul sistema anche in sede di Organismo Bilaterale Salute e Sicurezza per migliorarlo e renderlo effettivamente utilizzabile e funzionale.

E' un'opportunità preziosa per i RLS per portare il contributo dei lavoratori sul sistema e sui DPI.

Medico competente
I tipi di visite della sorveglianza sanitaria

Il dlgs 81/08 smi ritiene indispensabile valutare (art. 28) tutti i rischi dell'attività lavorativa e definire se per ciascuno di essi è obbligatoria la sorveglianza sanitaria; in caso affermativo è obbligatoria la nomina del medico competente.
La sorveglianza sanitaria viene quindi istituita in quanto misura di prevenzione per un rischio specifico e a tale rischio è effettivamente mirata.
La sorveglianza sanitaria prevede in modo chiaro il tipo di visite possibili:

1. la visita medica preventiva , anche in fase preassuntiva, per verificare che non vi siano controindicazioni allo svolgimento delle attività
2. la visita periodica per controllare lo stato di salute che a meno di diverse indicazioni della norma, è da svolgersi una volta all'anno
3. la visita medica su specifica richiesta del lavoratore per motivazioni che il medico giudica correlate la rischio professionale
4. la visita in caso di cambio di mansione per verificarne l'idoneità
5. la vista medica alla cessazione del rapporto di lavoro in casi specifici definiti dalla normativa stessa
6. la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

Nel caso delle visite 3 e 6 è importante che vengano effettuate in tempi celeri e che il giudizio di idoneità venga formulato dal medico competente con altrettanta celerità. Questo perché nelle more del dubbio dell'idoneità il lavoratore non può svolgere mansioni che lo espongono a rischio.
In caso di ritardo nella consegna delle idoneità, il RLS può attivarsi per un sollecito inviando una richiesta scritta al medico competente e al datore di lavoro. In caso di inadempienza da parte dell'azienda, il RLS può chiedere l'intervento dello SPISAL (organo di vigilanza delle ULSS) competente.
Un chiarimento è necessario nel caso di prolungate assenze dal lavoro, per malattia o infortunio, anche extra professionale, inferiori ai sessanta giorni.

In caso di dubbi sulla sorveglianza sanitaria e sulle visite con il medico competente è bene informare il RLS per un chiarimento o, in caso di necessità, un intervento presso il datore di lavoro o anche, nei casi più gravi di scorrettezze, anche gli organi di vigilanza.

In questo caso vi può essere visita dal medico competente solo ed unicamente se il lavoratore ne fa espressa richiesta al datore di lavoro, indiscutibilmente per iscritto.
Da ricordare che nel certificato di malattia rilasciato dal proprio medico di famiglia o da altra struttura, non viene indicata la diagnosi che causa l'assenza.
Questo aspetto è anche legato alla gestione dei dati sensibili definita del Codice della Privacy.
Non è previsto che il datore di lavoro invii il lavoratore a visita e che il medico competente, su richiesta del datore di lavoro, effettui una tale visita.
Sono da considerarsi ai limiti di comportamento consentito anche iniziative telefoniche che il medico competente intraprende nei confronti non solo del lavoratore, ma anche del medico di famiglia.

Sulla collina che sale da Firenze verso Fiesole, nei pressi di San Domenico, è situato il Centro Studi CISL: è la scuola nazionale dove si formano, si aggiornano, studiano i dirigenti dell'organizzazione.

Formazione Sicurezza per i referenti regionali

Nei giorni 30 marzo e 1 e 2 aprile 2016 si svolgerà presso il Centro Studi della Cisl a Firenze un corso di formazione per quadri sindacali Flaei sulle tematiche della Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro.

L'obiettivo di questa formazione è "costruire" un gruppo di responsabili Flaei che sostenga e supporti i RLS del settore in tutti gli aspetti normativi e di approccio con le aziende e che partendo dalla conoscenza del dlgs 81/08 possano declinarne sul piano sindacale gli aspetti che derivano dalla sicurezza.

Le OOSS, nel settore elettrico e negli altri settori, mai come in questo periodo in cui gli infortuni e le morti al lavoro sono tristemente aumentati rispetto lo scorso anno (dati Inail), hanno la necessità di entrare a piene mani negli aspetti della salute e sicurezza.

E' un aspetto della rappresentanza che insieme a quelli legati ala responsabilità sociale delle imprese è il nostro spazio futuro di crescita.

Garante della privacy
Vietati i controlli tramite skype

A cura di M. Lupi

La complessa vicenda parte dall'acquisizione di conversazioni - ritenute denigratorie dal datore di lavoro, tra il lavoratore e un cliente tramite Skype - applicazione fornita per motivi di lavoro ed usata in azienda ed a casa tramite il computer - mediante un applicativo che consentiva all'azienda di controllare a distanza tali conversazioni - sfociata nel licenziamento del dipendente.

Il provvedimento del Garante del 28.9.2015 n. 406, senza entrare nel merito del licenziamento la cui legittimità è di competenza del giudice, dichiarava comunque illecita l'acquisizione dei dati e ordinava all'azienda di non effettuare alcun ulteriore trattamento dei dati personali relativi alle conversazioni Skype, in base al fatto che l'atto amministrativo con cui la DTL competente aveva autorizzato tale controllo a distanza dell'attività lavorativa, escludeva "l'utilizzo di strumenti informatici quale presupposto per l'adozione di forme di controllo, ovvero di misure disciplinari ai dipendenti".

Non solo, le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet" (adottato dall'Autorità il 1° marzo 2007 e pubblicato in G.U. n. 58 del 10 marzo 2007) prevedono che il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico e/o telematico scambiate dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro sono assistite da garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale.

In sintesi, per il Garante della privacy, al datore di lavoro compete definire le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, ma nel rispetto della libertà e dignità dei lavoratori, nonché dei principi di correttezza, di pertinenza e non eccedenza stabiliti dal Codice privacy.

L'art. 23 del D.Lgs. 151/2015, nel sostituire l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ha di fatto escluso l'obbligo dell'accordo sindacale preventivo o dell'autorizzazione della DTL per strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs 196/2003.

In base alla nuova normativa il comportamento del datore di lavoro potrebbe non essere considerato illecito, anche se è opportuno rilevare che: il lavoratore deve essere adeguatamente informato, anche con segnali o indicazioni posti sul monitor del computer, che è soggetto ad un controllo a distanza;

il controllo durante il tempo libero e fatto al di fuori della prestazione lavorativa, non integra più un controllo sullo strumento di lavoro, ma sulla vita privata del lavoratore e dunque non dovrebbe essere ammesso;

il monitoraggio a distanza sugli strumenti di lavoro deve avvenire nel rispetto delle regole generali del Codice della privacy, vale a dire pertinenza e non eccedenza dei dati trattati.

Ne consegue che le conversazioni telefoniche, avvenute al di fuori dell'orario di lavoro, in cui il lavoratore esprime delle proprie opinioni personali potrebbero essere considerate non pertinenti rispetto alla finalità del trattamenti dei dati raccolti attraverso Skype.

Pillole di lex

Cultura: “insieme delle cognizioni intellettuali che una persona ha acquisito attraverso lo studio e l’esperienza, rielaborandole con un personale e profondo ripensamento così da convertire le nozioni da semplice erudizione in un elemento costruttivo della sua personalità morale, della sua spiritualità e del suo gusto estetico, in breve, nella consapevolezza di sè e del proprio mondo”

Treccani

La cultura della sicurezza
La proposta della Flaei

La Cultura della Sicurezza nel Lavoro non può essere considerata un mero elenco di principi astratti o un’enunciazione di buone intenzioni riportate nella Politica per la Salute e Sicurezza delle aziende.

La Cultura della Sicurezza è “un’entità complessa”: è l'insieme di norme scritte e di procedure, di processi organizzativi e di capacità professionali, di convenzioni formali e informali, di linguaggi, di modi di pensare, percepire e vivere il rischio e la sua prevenzione in azienda.

Si costruisce una solida cultura della sicurezza solo attraverso il passaggio dalla "comunicazione dei contenuti " alla " condivisione dei comportamenti".

Alla domanda “Come sviluppare una Cultura della Sicurezza nel Lavoro?” rispondiamo

“Sicuramente

- con la formazione partecipata, condivisa e periodica a tutti i livelli;
- con il buon esempio dal punto di vista comportamentale, a partire dall'autorevolezza dei responsabili;
- con una comunicazione formale ed informale coerente.”

La percezione della Cultura della Sicurezza nel Lavoro può essere ottenuta solo con alcuni “ingredienti”:

1. i lavoratori ritengono la direzione aziendale credibile;
2. le parole della Politica di Sicurezza sono vissute nella quotidianità;
3. le misure retributive previste stimolano i dirigenti e i preposti a livelli soddisfacenti d'impegno;
4. i lavoratori hanno un ruolo nella risoluzione dei problemi e nel prendere decisioni;
5. vi è un alto grado di fiducia reciproca tra dirigenti e lavoratori;
6. vi sono comunicazioni trasparenti, chiare ed efficaci.

Condivise queste riflessioni è necessario fare un’ulteriore meditazione.

Siamo certi che lavorare in un’Azienda che utilizza nelle giornate ordinarie, tranquille per così dire, lo strumento della sanzione per il mancato rispetto del “lavoro in sicurezza” mentre nelle giornate straordinarie, ad esempio quelle in cui è definita l’allerta meteo dalle Prefetture, la medesima Azienda usa il senso di responsabilità e di appartenenza dei lavoratori, reperibili e non reperibili, oltre i confini della Sicurezza nel Lavoro, puntando a orari di lavoro oltre i limiti giornalieri definiti, collezionando mancati riposi, sia la strada giusta per conquistare la Cultura della Sicurezza nel Lavoro?

Da tutto questo sono ovviamente escluse le situazioni di emergenza o calamità di qualsiasi genere, dove l’obiettivo primario è la qualità del servizio cioè il ripristino in tempi “lampo” dell’erogazione di energia ai cittadini, situazioni nelle quali i lavoratori, consci del disagio delle popolazioni, lavorano alacremente ed instancabilmente, anche fino allo sfinimento, in condizioni disagevoli , se non talvolta irrimediabilmente pericolose. I morti tristemente ci raccontano queste storie.

In un contesto così fatto, la Cultura del Sicurezza nel Lavoro fa fatica a trovare terreno fertile per la crescita.

Mancando gli ingredienti aziendali è necessario che i lavoratori, i loro RLS e le OOSS sopperiscano.

E’ arrivato il momento per i lavoratori di fermarsi, riflettere e decidere di rispettare sempre e dovunque tutte le regole date dall’Azienda.

E’ arrivato il momento per i RLS di chiedere all’Azienda il rispetto tutte le normative di legge sulla Sicurezza come ad esempio l’accesso/lavori su impianti non a norma, gli affiancamenti lavorativi con profili professionali non idonei, il lavaggio DPI, una formazione adatta.

E’ arrivato il momento per le OOSS di pretendere il rispetto dei contratti e degli accordi sottoscritti o di sottoscriverne di nuovi adatti al mutamento dei tempi come ad esempio la task force, i riposi, una produttività per la sicurezza e non la sicurezza per la produttività!

Newsletter

Questa NEWSLETTER è il contributo della Commissione Nazionale Sicurezza Flaei alla Conferenza Organizzativa del 9-10 novembre a Rimini.

Redazione e progetto grafico LMG