



Trasporti

Federazione Italiana Lavoratori Trasporti - CGIL - N° 11 novembre 2008 - Direzione e amministrazione Via Morgagni 27 - 00161 Roma Tel: 06/440761 - Fax 06/44243164 - € 1,03 - Poste Italiane S.p.A - Spedizione in Abbonamento Postale 70 % DCB Roma

Non possiamo rassegnarci

di Agrippina Pozzagli*



L'Italia è stata risucchiata nel vortice di una crisi mondiale senza precedenti e farà più fatica degli altri paesi europei a venirne fuori.

In una contingenza così complessa, dove l'attenzione maggiore è focalizzata sul preoccupante calo dei livelli occupazionali che n'evidenziano la gravità, non ci deve apparire infondato il timore che possa passare in secondo piano l'attenzione legata ai temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La delicatezza della situazione impone al sindacato di fare scelte difficili e coraggiose fra queste la necessità di sentire in modo forte e stringente il dovere morale d'impegnarsi affinché questo timore, in modo silente, non si trasformi in un'amara certezza.

In questi giorni abbiamo ricordato l'anniversario del rogo alla ThyssenKrupp in cui morivano sette operai. Un ricordo vivo, diventato simbolo di una ferita mai chiusa. Dopo quella strage, purtroppo, altre persone sono morte, eroi inconsapevoli di una guerra mai dichiarata, testimonianza drammatica di un paese che non riesce a trovare un modo condiviso e sinergico per debellare un fenomeno che lo porta ad essere unico in Europa.

I dati parlano chiaro e sono veramente sconcertanti.

Nel 2007 i morti sono stati 1200, in media tre al giorno. Dall'inizio del 2008 fino a novembre sono stati 926, senza contare i 926.830 infortuni sul lavoro e i 23.170 lavoratori rimasti invalidi dopo un incidente. Esiste poi un altro fenomeno, ancora non adeguatamente approfondito e non per questo meno preoccupante, quello delle nuove malattie professionali che si contraggono a causa del lavoro che si svolge o dell'ambiente di lavoro in cui si vive e che mietono altrettante vittime. Si calcola che ad ogni morto per incidente sul lavoro ne corrispondono altri quattro per patologie gravi.

Non ci consola che il fenomeno, nonostante permanga in tutta la sua criticità, negli ultimi anni manifesti un trend discendente rispetto al passato. I lavoratori oggi sono più coscienti dei rischi che corrono, sono

La Salute e la Sicurezza nel lavoro dei Trasporti ancora... in bilico!



Regione Toscana: Concorso 2008 per le Scuole: "Il lavoro eccide" Istituto Professionale di Stato Francesco Datini di Prato



Seminario Filtr Cgil

Perugia, 27-28 novembre 2008



impauriti e si sentono impotenti. La recente indagine Demos, presentata al Cnel, indica come il 47% degli italiani ritiene che le condizioni di sicurezza sui luoghi di lavoro siano peggiorate, il 41% giudica responsabile in primo luogo il datore di lavoro che non applica le norme di sicurezza, il 21% dei lavoratori ha paura di essere coinvolto in un incidente. Questi dati dimostrano quanto è stringente la consonanza tra allarme reale e paura percepita.

La domanda è: possiamo rassegnarci al fatto che in Italia si continua a morire sul lavoro in modo così impressionante?

Sappiamo tutti che nella maggior parte dei casi non si è tratta di fatalità ma di cause ben precise che conosciamo e che non ci stancheremo di elencare.

Le buone norme servono, ma decisivi sono i comportamenti concreti e quotidiani di tutti gli attori coinvolti: datori di lavoro in primo luogo, ma anche lavo-

(segue in ultima)

S O M M A R I O

<p>>>>> FILT E INCA INSIEME PER PREVENZIONE E TUTELA di Franca Gasparri</p>	pag. 2
<p>>>>> FORMAZIONE E TUTELA DEL LAVORO di Nadia Fanelli</p>	pag. 3
<p>>>>> FARE SQUADRA di Anna Innocenti</p>	pag. 5
<p>>>>> "SBAGLIANDO S'IMPARA" di Diego De Merich</p>	pag. 6
<p>>>>> APPALTI PUBBLICI E TUTELA DELLA SALUTE di Armando Mattioli</p>	pag. 7
<p>>>>> FARE LUCE SULLE NUOVE MALATTIE PROFESSIONALI di Marco Bottazzi</p>	pag. 8
<p>>>>> NEI PORTI NASCE IL RAPPRESENTANTE DI SITO di Massimo Ercolani</p>	pag. 9
<p>>>>> FORMAZIONE CONTINUA di Domenico D'Ercole</p>	pag. 12
<p>>>>> STRESS CORRELATO AL LAVORO di Maurizio Maliore</p>	pag. 14

Il Seminario di Perugia è stato pensato dalla nostra Federazione insieme all'Inca, non solo come opportunità di crescita e di approfondimento di alcuni temi essenziali, ma anche come luogo di incontro tra sindacalisti, Rls e Istituzioni che, seppure con il ruolo che a ciascuno rispettivamente compete, hanno il compito di analizzare e dare risposte e, quando possibile, produrre azioni di contrasto al fenomeno degli

Il seminario di Perugia è stato pensato come luogo d'incontro tra sindacalisti, Rls e Istituzioni

infortuni e delle malattie professionali.

Un fenomeno che, nell'ambito infortunistico dei trasporti, mantiene alti i propri indici di frequenza e gravità e che registra uno scarso riconoscimento di malattie professionali anche a fronte di una scarsa propensione alla loro denuncia da parte dei lavoratori (vedi tabella Malattie professionali settore trasporti).

Sono stati presenti pertanto all'iniziativa, insieme

>>> **LA SALUTE E LA SICUREZZA NEL LAVORO DEI TRASPORTI** <<<

Formazione e tutela del lavoro

di Nadia Fanelli*



li; l'accrescimento delle tutele che si possono attivare nei confronti delle vittime degli infortuni e delle malattie professionali; l'efficacia nelle risposte da fornire ad un mondo del lavoro sempre più frammentato, nel quale gli appalti e le esternalizzazioni rendono sempre più precarie ed insicure proprio le attività lavorative maggiormente rischiose.

Andando più nel particolare, nel corso del Seminario, si è voluto sviluppare un tema, quello della formazione in materia di sicurezza e salute, analizzando quali siano oggi gli obblighi e le opportunità presenti nei diversi sistemi: dal decreto legislativo 81/2008, ai Fondi interprofessionali, ai diversi finanziamenti veicolati attraverso le politiche di prevenzione presenti presso i diversi organismi pubblici.

Da questa analisi si è partiti per affrontare il tema dell'accrescimento delle competenze, e quindi della qualità dell'intervento, non solo dei RLS ma anche di coloro che, ai diversi livelli sindacali, svolgono un ruolo di contrattazione delle più generali condizioni di lavoro.

Questo con la convinzione che il sindacato debba considerare i temi legati alla sicurezza e salute nel lavoro sempre più centrali e sistemici all'interno delle proprie azioni.

Con questo obiettivo, già prima dell'estate, da parte della Filt Nazionale, si era ideato un progetto didattico da rivolgersi sia ai quadri sindacali sia ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza già

ai rappresentanti nazionali e territoriali della Consulta nazionale Sicurezza e Salute della Filt Cgil, molti segretari regionali e comprensoriali e anche alcuni segretari nazionali.

Le Istituzioni coinvolte sono state l'Inail, l'Ispe ed alcuni rappresentanti

degli organi di vigilanza territoriali, con l'idea che il rafforzamento dei rapporti con tali Soggetti possa arricchire le conoscenze reciproche in funzione di obiettivi comuni, quali: le corrette analisi dei fenomeni infortunistici, a partire da quelli gravi e morta-

Filt Cgil Nazionale - Il testo unico nei trasporti

LE NOVITÀ DEL NUOVO GOVERNO

La Legge n. 2 agosto 2008
conversione Decreto legge 97/2008,

Proroga al 1 gennaio 2009 (dal 28 luglio 2008) i nuovi adempimenti sulla valutazione dei rischi e le relative sanzioni, previsti dal decreto legislativo 81/2008

Proroga al 1 gennaio 2009 del divieto di visite preassuntive da parte del medico competente

Proroga al 1 gennaio 2009 della comunicazione delle assenze per un solo giorno a fini statistici

È evidente che, fino al 1 gennaio 2009, rimangono in vigore le attuali disposizioni in materia per la valutazione dei rischi, previste dal D.Lgs. 626/94 e dalle norme collegate.

LE NOVITÀ DEL NUOVO GOVERNO

La legge n. 133 del 6 agosto 2008
(conversione del Decreto Legge n. 112/08)

la procedura telematica per le dimissioni volontarie per l'eliminazione degli abusi che alcuni datori di lavoro hanno effettuato con l'uso di far firmare al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, una lettera di dimissioni lasciando in bianco la data

l'abolizione delle sanzioni, per il solo datore di lavoro, per quanto riguarda la mancata esposizione dei tesserini di riconoscimento da parte dei lavoratori che operano in regime di appalto.

la soppressione della previsione della sospensione dell'attività imprenditoriale - per le violazioni in materia di orario di lavoro, in particolare nei casi di superamento dei tempi di lavoro, di riposo giornaliero e settimanale.

MALATTIE PROFESSIONALI SETTORE TRASPORTI (ELABORAZIONE FILT CGIL SU DATI INAIL)

	2003		2004		2005		2006		2007	
	D*	R*	D	R	D	R	D	R	D	R
TRASPORTI	564	108	588	121	637	138	474	103	493	87
FACCHINAGGIO	140	33	119	29	116	18	78	23	42	13
MAGAZZINI	130	22	124	17	155	32	109	25	84	23
TOTALE TRASPORTI, MAGAZZINI.	834	163	831	167	908	188	661	151	619	123

* D = Denunciate; R = Riconosciute

operanti sui territori, senza dimenticare la grande novità normativa e contrattuale del rappresentante di sito, resa già operativa nel settore portuale attraverso lo specifico accordo.

Il Seminario di Perugia è stato pertanto l'occasione anche per presentare tale progetto formativo: un programma di lavoro che si è voluto da subito basare su percorsi sinergici da svilupparsi con le Istituzioni più "vicine", cioè quelle rappresentate da soggetti pubblici che, da sempre, si occupano delle problematiche di sicurezza e salute e che, già in altre occasioni, si sono resi disponibili con contributi concreti nei confronti delle parti sociali.

La prima istituzione coinvolta in tale percorso è stata l'Inail che ha colto immediatamente la potenzialità di un progetto che è mirato ad ampliare non

solo le conoscenze legislative del "sistema di rappresentanza", ma anche la consapevolezza e la capacità della buona gestione degli strumenti operativi destinati a corretta valutazione dei rischi presenti negli specifici luoghi di lavoro.

L'Inail, che ha riconosciuto da subito il ruolo di promozione della nostra organizzazione nell'ideazione del progetto, ha successivamente considerato che la bontà dello stesso avrebbe potuto, nella sua fase evolutiva e di realizzazione, coinvolgere anche le altre parti sociali.

L'Istituto ha pertanto già dichiarato che si farà direttamente carico di molti dei moduli da noi proposti per la realizzazione del percorso didattico (vedi tabella L'articolazione dei moduli formativi nella proposta della Filt) direttamente presso le singole

regioni, assicurando docenti, dispense e logistica e prevedendo di sperimentare i singoli programmi formativi attraverso moduli "0" presso la Regione Umbria, con un impegno diretto della Direzione regionale corrispondente.

Il percorso formativo è stato pensato con caratteristiche di flessibilità, così da venire incontro alle diverse esigenze dei territori che intenderanno adottarlo, attraverso la scelta di una sua realizzazione integrale o dell'individuazione di singoli moduli ritenuti importanti per un allineamento, ad esempio, delle competenze o per approfondimenti monotematici, così da poter rispondere con efficacia ad eventuali differenti necessità derivanti dalle specificità territoriali.

È proprio con l'idea che i territori debbano essere i protagonisti della realizzazione di questo progetto

I territori sono i protagonisti della realizzazione del progetto formativo per quadri sindacali e Rls per la sicurezza

che si è già definito con l'INAIL che i richiedenti potranno essere le Federazioni sindacali territoriali dei trasporti sia singolarmente sia in forma associata, ma anche congiuntamente le due parti sociali, in applicazione di accordi sottoscritti a livello territoriale.

Un ulteriore importante elemento che è stato condiviso con l'Istituto, è stata la definizione che la realizzazione di questo progetto formativo non potrà in ogni caso considerarsi sostitutiva della formazione obbligatoria fissata dalla legge da rendersi a cura delle imprese

nei confronti dei diversi soggetti destinatari.

Un tema, quest'ultimo, di grande spessore, considerando che non sempre, nell'ambito di finanziamenti anche di parte pubblica destinati ai progetti formativi in materia di sicurezza e salute, questo dettato è rispettato e condiviso.

Sottolineare l'importanza di un progetto formativo destinato a questa fondamentale tutela del lavoro, in un momento in cui l'attacco ai diritti dei lavoratori e delle lavoratrici appare così evidente, anche attraverso le molte misure che sono già state varate (vedi tabella Le novità del nuovo Governo), non ci sembra, anche in questa sede, cosa banale.

Da questo momento in poi, per la sua concreta attuazione, l'iniziativa ed il contributo dei territori diventano fondamentale. ■

* Filt Cgil Nazionale

L'ARTICOLAZIONE DEI MODULI FORMATIVI NELLA PROPOSTA DELLA FILT

1. Conoscere in modo approfondito la legislazione sulla sicurezza (dalla normativa comunitaria al d.lgs. 81/626)
2. La storia della sicurezza attraverso l'esperienza del mondo sindacale
3. Il quadro generale della sicurezza (security, safety, rischi psico-sociali)
4. Tecniche di redazione del documento di valutazione dei rischi
5. La normativa sugli appalti in rapporto alla sicurezza (il DUVRI e i costi della sicurezza)
6. I rischi peculiari del mondo dei trasporti: i rischi fisici e lo stress lavorativi
7. L'organizzazione del lavoro e la prevenzione dai rischi nella contrattazione
8. I sistemi di gestione (Nozioni e prospettive dell'applicazione)
9. I processi organizzativi dell'impresa socialmente responsabile
10. La consapevolezza del ruolo
11. Le tecniche di comunicazione

**EXTRA BONUS
CHIAVI IN MANO.**

Sali a bordo di HDI Assicurazioni e la tua polizza auto riparte avvantaggiata.

4 BUONI MOTIVI PER RISPARMIARE SULLA POLIZZA AUTO:

- 1 SEI DIPENDENTE O PENSIONATO FS
- 2 NON SEI ANCORA CLIENTE HDI ASSICURAZIONI
- 3 NON HAI AVUTO INCIDENTI NEGLI ULTIMI 5 ANNI
- 4 HAI FIGLI O FAMILIARI A CARICO

Per saperne di più vieni a trovarci, HDI Assicurazioni ti garantisce immediati vantaggi.

www.hdi.it - www.inlinea-hdi.it
numero verde 800.082.082

InLinea
La rete di vendita dedicata a Ferrovie

HDI
ASSICURAZIONI

Al tuo fianco, ogni giorno

In questi ultimi anni nonostante il trend del fenomeno infortunistico e tecnopatico sia in continua, se pur lieve, diminuzione è aumentata in maniera esponenziale l'attenzione e la sensibilità dell'opinione pubblica verso il fenomeno. Determinanti in questa direzione, i ripetuti interventi da parte delle Istituzioni, a cominciare dal Presidente della Repubblica.

La domanda di sicurezza da parte dei cittadini è sempre più forte e spetta ai soggetti pubblici e privati impegnati nel welfare fornire loro risposte concrete. Da anni l'Istituto si muove in una logica di sistema, proprio nella consapevolezza che "facendo squadra" si possono ottenere ed amplificare i risultati.

Ma ciò non basta. Ciascuno di noi infatti, nella veste di lavoratore o datore di lavoro, se pur a livelli diversi, può e deve giocare un ruolo proattivo nella soluzione, contribuendo a "far passare" la cultura della sicurezza e della legalità del lavoro.

Aggredire oggi lo "zoccolo duro" degli infortuni è possibile e ciò può avvenire attraverso una "strategia a ventaglio" che si compone di attività di prevenzione, di vigilanza, di informazione, di consulenza, di formazione... E proprio la formazione è indubbiamente una delle parole chiave per arrivare alla soluzione del problema.

L'INAIL si pone infatti come facilitatore nel dialogo tra le Parti sociali e tra queste e le Istituzioni nella costruzione di percorsi virtuosi.

Il progetto formativo progettato dalla Filt Cgil vede infatti l'Istituto come coprotagonista, fornitore di alcuni dei moduli formativi in esso contenuti. L'Umbria potrebbe fungere da "laboratorio ideale" per la sperimentazione del progetto per poi successivamente esportarlo nelle diverse realtà territoriali, ricalibrandolo ed adattandolo in funzione delle diverse esigenze locali.

Auspicabile il coinvolgimento di altri Soggetti - a cominciare dall'IspeI col quale da anni collaboriamo nel progetto "flussi informativi" - realizzando così politiche di sistema e di sinergia coordinata.

La mission dell'Inail in questi ultimi anni è stata ridisegnata da diversi provvedimenti normativi (D. Lgs. 626/94, D. Lgs. 242/96, D. Lgs. 38/00, D. Lgs. 195/03 e D. Lgs. 81/08) e ciò ha comportato l'affiancarsi alle funzioni "tradizionali" di assicurazione ed indennizzo di

>>> LA SALUTE E LA SICUREZZA NEL LAVORO DEI TRASPORTI <<<

Fare squadra

di Anna Innocenti*

quelle "nuove" di prevenzione, cura, riabilitazione e reinserimento andando così a realizzare un sistema integrale di tutela.

L'attuale ruolo dell'Inail nel

L'Umbria può fungere "da laboratorio ideale" per la sperimentazione del progetto formativo per poi esportarlo negli altri territori

sistema di prevenzione delineato dal Decreto Lgs. 81/08 è abbastanza com-

plesso. A livello di sistema istituzionale l'Inail partecipa, con funzione consultiva, al Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il MinSalute. Offre poi la propria consulenza alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il MinWelfare; a livello di sistema informativo, l'istituzione del Sinp (sistema informativo nazionale per la prevenzione) vede l'Inail responsabile della gestione

Per l'Inail alle funzioni tradizionali di assicurazione e indennizzo si sono affiancate quelle "nuove" di prevenzione, cura, riabilitazione e reinserimento

tecnica ed informatica dell'intero sistema e titolare del trattamento dei dati. È prevista una raccolta di buone prassi elaborate insieme alle Regioni e all'IspeI (cui compete l'istruttoria tecnica). Infine, insieme ai Ministeri competenti, alle Regio-

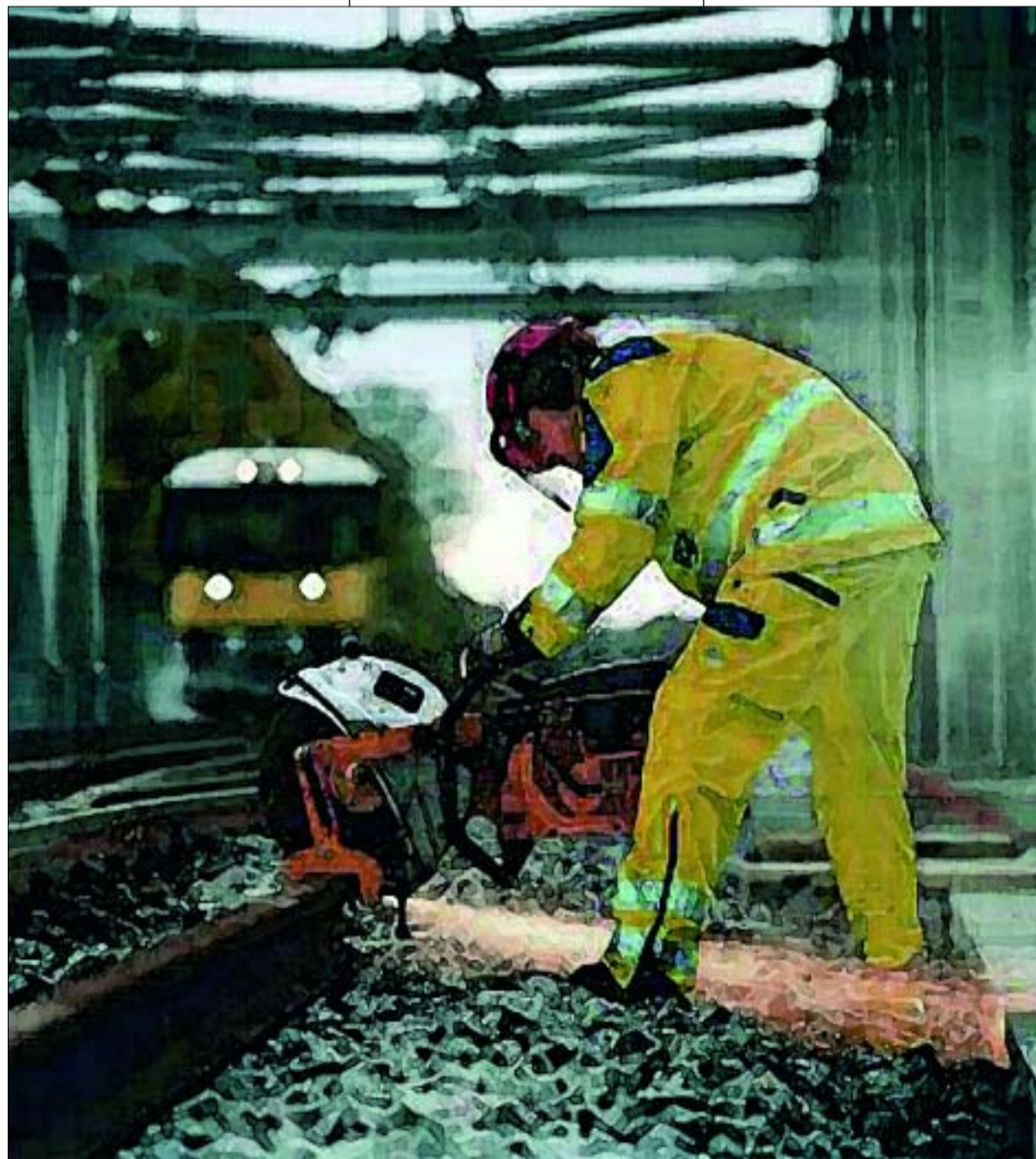
ni e all'IspeI predisporre le linee guida per l'applicazione della normativa in materia di sicurezza, approvate dalla Conferenza Stato Regioni.

Dal punto di vista delle sinergie istituzionali opera in una "logica di sistema" con il MinSalute, il MinWelfare e le Regioni. Svolge quindi in "forma coordinata" con l'IspeI e l'Ipsema una serie di attività mirate a diffondere la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, a fornire consulenza alle aziende e ad erogare percorsi formativi. Dal punto di vista dei finanziamenti l'Istituto finanzia progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti alle piccole, medie e micro imprese e progetti volti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese stesse. È istituito infine presso l'Inail il "fondo di sostegno" alla piccola e media impresa, ai RLS territoriali e alla pariteticità. Le linee guida UNI-INAIL-ISPEI-Parti sociali per un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) sono state ritenute conformi ai requisiti che un modello di organizzazione efficace dovrebbe avere. Relativamente all'azione di regresso, in caso di esercizio dell'azione penale per i delitti di omicidio colposo o di lesioni personali colpose, se il fatto è commesso con violazione delle norme di prevenzione in materia di sicurezza sul lavoro, il Pubblico Ministero ne deve dare immediata notizia all'Inail ai fini dell'eventuale costituzione di parte civile.

Il giudizio complessivo sul nuovo Testo Unico non può quindi che essere positivo, sia perché si è data risposta all'esigenza di un sistema formale di coordinamento politico ed operativo per evitare sovrapposizione di iniziative e dispersione di risorse, sia perché si creano le condizioni per il consolidamento e lo sviluppo del sistema nazionale informativo per la prevenzione.

Probabilmente però si è persa un'occasione per definire un ruolo ancor più incisivo dell'Inail nell'ambito del sistema della prevenzione, con il riconoscimento di una maggiore autonomia nelle iniziative soprattutto di finanziamento alle imprese ai fini del rispetto dell'intera normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. ■

*Direttore Regionale Inail Umbria



I Sistema di sorveglianza nazionale degli infortuni mortali sul lavoro, sperimentalmente avviato nel 2002 grazie ad un progetto di ricerca ISPE-SL/Ministero della Salute in collaborazione con le Regioni e l'INAIL, ha visto il suo consolidamento grazie all'avvio della nuova fase progettuale, promossa dal Centro nazionale per la prevenzione e il controllo delle malattie, a partire dal 1.1.2007.

L'obiettivo del Sistema di sorveglianza permanente è l'approfondimento delle dinamiche infortunistiche, finalizzato alla prevenzione, attraverso un criterio omogeneo di raccolta delle informazioni da parte delle strutture d'indagine (Servizi di Prevenzione ASL, Sedi INAIL). In particolare, sono obiettivi specifici del progetto: lo sviluppo del repertorio nazionale degli infortuni mortali; il miglioramento delle capacità di interpretazione degli eventi con una pro-

>>> **LA SALUTE E LA SICUREZZA NEL LAVORO DEI TRASPORTI** <<<

“Sbagliando S’Impara”

di **Diego De Merich ***

gressiva omogeneizzazione delle modalità d'indagine sul territorio nazionale; la realizzazione di strumenti (banche dati interattive via web ecc.) per l'analisi qualitativa.

Il metodo utilizzato per l'analisi degli infortuni rientra tra i modelli sistemici multifattoriali e multiassiali; ha tra

i requisiti l'applicabilità ad ogni situazione lavorativa.

La caratteristica del metodo è di analizzare nel dettaglio la dinamica che ha comportato l'infortunio, ovvero quella sequenza di eventi e circostanze alle quali può essere attribuita la funzione esplicativa. La dinamica è, quindi, costituita

dai fattori riconosciuti come rilevanti ai fini dell'interpretazione di quel singolo caso.

Qualsiasi fattore appartenente alla dinamica infortunistica può rientrare in una delle seguenti categorie: attività dell'infortunato; attività di terzi; utensili macchine e impianti; materiali; ambiente; dpi e abbigliamento. Inoltre, un fattore può connotarsi come stato (se preesi-

tipi di fattori si ha una maggiore frequenza di stati.

Questo risultato riflette la valutazione del rischio (vdr) infortunistico in azienda, in quanto gli stati dovrebbero essere sempre identificati dalla vdr, e rimossi, prima che l'infortunio avvenga.

Per il Sistema di sorveglianza è stato realizzato un sito internet (<http://www.ispesl.it/im/>), contenente, tra l'altro, alcuni strumenti per il diretto trasferimento delle informazioni: il data warehouse, strumento per la selezione e l'interrogazione dinamica degli archivi e la costruzione ad hoc di tabelle statistiche di sintesi; lo strumento INFOR.MO., per l'analisi qualitativa dei casi di infortunio contenuti nell'archivio; permette di leggere in dettaglio le descrizioni delle dinamiche infortunistiche ed avere un quadro riassuntivo dei fattori di rischio coinvolti.

L'adozione su tutto il territorio nazionale di un unico metodo di analisi ha consentito un'omogeneizzazione delle modalità di approfondimento degli infortuni nei luoghi di lavoro, garantendo la condivisione delle informazioni raccolte per obiettivi di prevenzione.

L'attenzione è posta sulla dinamica dell'infortunio, con lo scopo di ricostruire a ritroso il percorso terminato con il danno del lavoratore. Ciò significa individuare i fattori intervenuti e le reciproche interazioni che hanno portato al verificarsi dell'infortunio.

In questa fase si sta avviando l'Osservazione partecipata con le Parti sociali, che potrebbe consentire un utilizzo collettivo delle informazioni progressivamente raccolte a fini di iniziative prevenzionali mirate.

Infine sul fronte del supporto istituzionale alle imprese l'IspeSl ha promosso e attivato il progetto “Panel aziendali” che si caratterizza per i seguenti obiettivi: proporre e sperimentare un modello di organizzazione territoriale nella quale Istituzioni, organi di vigilanza e associazioni collaborano assistendo le imprese attraverso il supporto formativo e informativo indirizzato a migliorare le capacità di valutazione dei rischi in azienda; utilizzare il metodo “Sbagliando S’Impara” come approccio aziendale alla ricostruzione ed analisi delle dinamiche di incidenti ed infortuni, inserendolo eventualmente in modelli gestionali esistenti. ■

Un metodo dell'IspeSl per analizzare le dinamiche degli infortuni gravi e mortali nel lavoro dei trasporti

stente alla dinamica) o processo (laddove si presenti nel corso della dinamica).

Attualmente, è disponibile un repertorio nazionale costituito da oltre 2000 eventi mortali e gravi, di cui 116 riferibili al settore trasporti, magazzinaggio e comunicazioni. Le principali modalità di accadimento risultano essere:

- caduta degli infortunati dall'alto (23.2 %)
- caduta di oggetti sugli infortunati (14.2 %)
- perdita di controllo di mezzi di trasporto (10.6 %)
- caduta, crollo di oggetti posti sotto gli infortunati (6.7 %)
- perdita di controllo di macchinari (4.7 %).

L'analisi dei fattori causali ha evidenziato in particolare l'importanza dell'“attività dell'infortunato” (40 % circa degli infortuni), ricollegabile a: carenza di formazione, procedure scorrette, inadeguata organizzazione.

In un'ottica prevenzionale, è indicativa la frequenza con cui ciascun fattore assume la caratteristica di stato o di processo.

Se le attività dell'infortunato e quelle di altri lavoratori coinvolti si caratterizzano come processi, per gli altri



Assicurazione UniSalute. Il risparmio a portata di mano

Quando si parla di salute è meglio essere chiari. Con i Piani Sanitari UniSalute hai maggiore comfort in caso di ricovero, visite tempestive e più opportunità nella scelta del medico. UniSalute offre

coperture sanitarie vantaggiose per il settore dei trasporti su gomma, ferro, mare, aria e per i lavoratori dei porti. Affidati ad UniSalute, l'assicurazione che pensa a farti stare bene, sempre.

UniSalute, un nuovo modo di guardare all'assicurazione

www.unisalute.it

Numero Verde 800-114444



UNISALUTE
Specialisti nell'assicurazione salute

*Dipartimento

Processi Organizzativi-ISPE-SL

L'accordo sul rappresentante di sito stipulato il 28 ottobre 2008 riguarda nello specifico le previsioni contenute all'art. 49 della legge 81 del 2008 ma inoltre assicura continuità ad un percorso più complesso e articolato che si è sviluppato negli ultimi due anni nei porti italiani.

Il percorso avviato ha portato alla realizzazione con intese locali prima della legge 123 del 3 agosto 2007, in cinque porti (Genova, Napoli, Venezia, Ravenna e Trieste) e poi alla successiva legge n. 81/08.

Queste intese, seppure in modo diverso tra di loro e in parte incomplete, hanno introdotto, anticipando le due leggi, il concetto di sito produttivo complesso, la figura di un Rls (Rappresentante dei lavoratori alla Sicurezza) di sito e il coordinamento degli organi di vigilanza e controllo. Hanno quindi contribuito alla definizione dei successivi testi legislativi e, sempre nell'ambito di questo percorso,

L'accordo sul rappresentante di sito assicura continuità ad un percorso complesso e articolato sviluppato negli ultimi due anni nei porti

il protocollo nazionale ha permesso di dare applica-

>>> LA SALUTE E LA SICUREZZA NEL LAVORO DEI TRASPORTI <<<

Nei porti nasce il rappresentante di sito

di Massimo Ercolani*



zione alla norma legislativa stessa. Questo percorso negoziale avrà il suo definitivo compimento quando in tutti i porti sede di Autorità Portuali saranno applicate le intese raggiunte.

Per comprendere i contenuti dell'accordo è necessario partire dalle innovazioni introdotte dalla legge ed in particolare dall'art. 49, premesso che la norma è stata inferiore alle attese.

Le principali novità di un certo rilievo rispetto al precedente sistema normativo sono l'istituzione e l'individuazione di sito produttivo complesso, il riconoscimento del coordinamento di tutti gli Rls nelle imprese presenti nel sito; l'istituzione del rappresentante dei lavoratori di sito il Rlss, e l'assegnazione di un ampio mandato alle parti sociali su questa materia.

Nello specifico la norma intende per sito produttivo, la cui istituzione è obbligatoria, come si legge nel testo i "contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri", riconoscendo per i porti che l'insieme di più aziende, anche se tra di loro non hanno un rapporto diretto ma collocate in un determinato contesto, costituiscono il sito. Si intende il porto come sito con tutte le imprese che fanno parte di quella specifica area indipendentemente dal rapporto che possono avere tra di loro. I siti sono luoghi caratterizzati da elevati li-

PROTOCOLLO PER LA REALIZZAZIONE DI ALCUNE PREVISIONI DELLA SEZ. VII, CAPO III, TITOLO I, D. LG.VO N. 81/2008

Premesso che:

le parti stipulanti il CCNL dei lavoratori dei porti hanno convenuto sulla necessità che analogamente a quanto compiuto sulle materie che regolano i trattamenti normativi ed economici dei dipendenti delle aziende autorizzate ex artt. 16, 17, 18 e 21 lett.b) della L. n. 84/94, anche le norme atte a sviluppare la sicurezza negli ambiti portuali siano ispirate ai criteri di massima coerenza, sul territorio nazionale, in relazione alle evidenti ricadute da esse provocate sia sugli aspetti operativi che su quelli economici e sociali.

Per questa ragione le parti stabiliscono che la "contrattazione collettiva" cui si riferisce il comma 3 dell'articolo 49 del D. Lg.vo n. 81/2008, a far data dal presente protocollo, sia da intendersi come contrattazione collettiva nazionale di riferimento, ai fini dei successivi protocolli applicativi in sede locale, da stipularsi solo per quanto dal presente Protocollo demandato a quel livello.

Il D. Lg.vo n. 81/2008 fissa in modo chiaro ed inequivocabile, agli artt. da 47 a 50, la disciplina e la funzione dei rappresentanti dei lavoratori nel sistema sicurezza, evitando sovrapposizioni e ridondanze nelle attribuzioni degli RLS e RLSS; le parti ravvisano l'opportunità di promuovere l'individuazione degli RLS aziendali valorizzando l'attività quale misura di prevenzione;

CONVENGONO QUANTO SEGUE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente protocollo

1. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente protocollo si applica nei porti di cui all'art. 4, comma 1, lettere b), c) e d) della Legge 84/94, ricompresi nelle circoscrizioni delle Autorità Portuali, nonché in quelli amministrati da Autorità Marittima che saranno individuati con decreto dei Ministeri del Welfare ed Infrastrutture e Trasporti in attuazione del D. Lgs. 81/2008, art. 49 comma 1 lettera a).

In particolare il presente protocollo è riferito alle attività svolte dalle imprese autorizzate ai sensi degli art. 16, 17, 18 e 21 lett.b) Legge 84/94.

2. RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA AZIENDALE - RLS

Il numero dei RLS aziendali è quello indicato al primo periodo, comma 7, art. 47, D. Lg.vo n. 81/2008, peraltro corrispondente a quello previsto dall'art. 58 del vigente CCNL, fatto salvo quanto già eventualmente concordato in sede locale.

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 rappresentante è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno, in sede di assemblea promossa dalle OO.SS. territoriali, stipulanti il presente accordo, di norma in corrispondenza della giornata individuata dalle parti stipulanti il presente protocollo per l'intera portualità. Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, in sede di assemblea da tenersi, di norma, in corrispondenza della giornata individuata dalle parti stipulanti il presente protocollo per l'intera portualità. Le associazioni datoriali stipulanti il CCNL e sottoscrittrici del presente accordo promuoveranno tra le aziende associate tale procedura. In questo senso si rendono disponibili ad una azione di monito-

raggio continuo sullo stato di attuazione di questa misura. I risultati del monitoraggio saranno annualmente resi noti alle OO.SS stipulanti.

Entro 30 giorni successivi all'elezione o alla designazione, i nominativi degli RLS eletti vengono comunicati all'azienda e da questa all'Autorità competente (Autorità Portuale, ovvero, ove non costituita, l'Autorità Marittima), agli organismi di coordinamento delle autorità, ove costituiti, all'INAIL nonché all'Ente Bilaterale Nazionale. Nel caso in cui non si sia addivenuti all'individuazione del RLS, l'azienda provvede a comunicare ciò all'Autorità competente, e agli organismi di coordinamento delle autorità, ove costituiti, e all'INAIL.

Entro i medesimi 30 gg. i RLS di nuova nomina, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi.

Il mandato degli RLS aziendali ha durata 3 anni ed è rinnovabile.

Gli RLS aziendali già nominati alla data del presente protocollo, comunque individuati, conservano il loro incarico fino alla scadenza del mandato.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 50 del D.Lg.vo n. 81/2008 e dall'art. 58 del vigente CCNL, a ciascun RLS aziendale sono altresì riconosciuti permessi retribuiti nel limite massimo di 32 ore annue per partecipare alle riunioni periodiche di coordinamento, di cui al successivo punto 4, convocate dai RLSS.

3. INDIVIDUAZIONE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA DI SITO PRODUTTIVO - RLSS

Entro 1 mese dalla ricezione della comunicazione dei nominativi degli RLS aziendali eletti o già in carica, gli stessi RLS aziendali, nell'ambito di una assemblea convocata dalle OO.SS stipulanti il ccnl dei porti, individuano al loro interno i rappresentanti dei lavoratori per la si-



del Duvri (documento unico valutazioni interferenziali). In questo modo abbiamo stabilito precisi ambiti di intervento degli Rls e come deve svilupparsi il rapporto con gli Rls. In sintesi il combinato, tra l'art. 49, comma 5, art. 26, del d.l. 81/08 e il protocollo, determina una precisa forma di relazione tra tutti i soggetti direttamente coinvolti.

La relazione tra Rlss e impresa è stato uno dei punti più controversi della trattativa, in particolare perchè riguardavano l'individuazione di uno o più Rlss di riferimento per ogni azienda; il diritto e le modalità di accesso ai luoghi di lavoro da parte di un soggetto esterno all'impresa; il rapporto tra Rlss e lavoratori.

Per queste ultimi casi abbiamo previsto che "può accedere ai luoghi di lavoro, unitamente al RLS aziendale, solo se da questi richiesto, previa comunicazione preventiva (almeno 24 ore) alla Direzione Aziendale, salvo casi di cui agli articoli 44 e 48, comma 4, del D. Lg.vo n. 81/2008".

Con questa regola di fatto l'Rlss possono avere accesso ad ogni luogo dell'azienda; il loro intervento è congiunto all'Rls e non sostitutivo; il preavviso e il coinvolgimento dell'Rls non si attiva nei casi previsti agli art. 44 e 48 comma 4 l. 81/08, nei quali casi l'Rlss di sito può direttamente intervenire immediatamente anche su richiesta di un

singolo lavoratore, quindi attraverso l'accordo abbiamo stabilito diritti e regole delle modalità di rapporto tra lavoratori, Rls, coordinamento Rls, Rlss, sindacato.

Per quanto riguarda le relazioni tra Rlss e organi pubblici di vigilanza e controllo è evidente che un accordo tra privati non può stabilire regole per organi pubblici. Nonostante questo abbiamo però ritenuto opportuno che siano riconosciuti dalle imprese alcuni diritti agli Rlss. Il diritto di ricevere le stesse informazioni che le strutture pubbliche forniranno agli Rls; di partecipare congiuntamente agli Rls alle ispezioni degli organi pubblici se da questi richiesto e di essere invitati alle riunioni dei comitati di igiene e sicurezza di cui all'art. 7 dl. 272/99

La formazione è ampiamente demandata alle intese locali fermo restando che deve essere specifica e riguardare rischi da interferenze e rischi dell'insieme del porto.

Complessivamente abbiamo quindi dato attuazione alla norma di legge e per alcuni aspetti l'abbiamo migliorata, abbiamo individuato il sito produttivo; strutturato il coordinamento degli Rls; definito il ruolo degli Rlss e tutto questo salvaguardando l'autonomia e ruoli dei singoli soggetti, ma contemporaneamente facendo sì che ci sia una integrazione ed un supporto tra tutti i soggetti coinvolti.

Articolo 49 Decreto Legislativo 81/2008

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo

1. Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla presenza di più aziende o cantieri:

a) i porti di cui all'articolo 4, comma 1, lettere b), c) e d), della legge 28 gennaio 1994, n. 84, sedi di autorità portuale nonché quelli sede di autorità marittima da individuare con decreto dei Ministri del lavoro e della previdenza sociale e dei trasporti, da adottare entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto;

b) centri intermodali di trasporto di cui alla direttiva del Ministro dei trasporti del 18 ottobre 2006, n. 3858;

c) impianti siderurgici;

d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno, intesa quale entità presunta dei cantieri, rappresentata dalla somma delle giornate lavorative prestate dai lavoratori, anche autonomi, previste per la realizzazione di tutte le opere;

e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

2. Nei contesti di cui al comma precedente il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo è individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.

3. La contrattazione collettiva stabilisce le modalità di individuazione di cui al comma 2, nonché le modalità secondo cui il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo esercita le attribuzioni di cui all'articolo 50 in tutte le aziende o cantieri del sito produttivo in cui non vi siano rappresentanti per la sicurezza e realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.

Resta ancora aperta una questione giuridica importante relativa all'applicazione dell'intesa alle imprese non iscritte alla associazioni firmatarie dell'accordo;

Per quanto riguarda gli Rlss ritengo che debbano essere riconosciuti da tutte le imprese in quanto: il sito produttivo è previsto dalla legge non è demandato alla contrattazione; gli Rlss sono individuati dagli Rls tra di loro non in modo facoltativo, ma obbligatorio; sempre in modo obbligatori gli Rlss svolgono funzioni di Rls dove questo non è presente. La legge ha esteso il potere di intervento degli Rlss in tutte le imprese del sito indipendentemente dal contratto applicato.

Mentre per quanto riguarda i contenuti dell'intesa può contrastare con la libertà sindacale.

Nonostante questo comunque ritengo che vi sia l'obbligo di applicazione in quanto: l'intesa stessa da applicazione ad una norma legislativa non facoltativa; l'intesa regola norme di sicurezza; non vi sono altri accordi analoghi; la legge demandando alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità di come l'Rlss esercita le proprie attribuzioni dando quindi un carattere pubblico all'accordo; soprattutto le norme di sicurezza non sono decise liberamente dalle imprese, ma sottostanno al vincolo di legge. ■

* Filt Cgil Nazionale

singole aziende da concordarsi con il SPP dell'impresa concessionaria.

Ai fini dell'esercizio delle attribuzioni di cui alla lett. c) il RLSS convoca riunioni periodiche di coordinamento, con cadenza di massima trimestrale, tra tutti i RLS aziendali, ovvero per eventuali sottogruppi di lavoro su aspetti specifici.

Inoltre, nell'ambito delle attribuzioni di cui sopra il RLSS:

- riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza e controllo degli enti competenti qualora esse siano relative a rischi derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;

- può partecipare, congiuntamente agli RLS aziendali, a visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti se queste hanno per oggetto elementi di rischio derivanti da effettive interferenze tra attività svolte da imprese diverse;

- per favorire lo svolgimento della funzione di coordinamento degli RLS aziendali, prevista al comma 3 dell'art 49 del D.Lgs n. 81/2008, funzione che, come ovvio, necessita del massimo di conoscenza diretta delle realtà operanti nel proprio ambito di competenza, può accedere ai luoghi di lavoro, unitamente al RLS aziendale, solo se da questi richiesto, previa comunicazione preventiva (almeno 24 ore) alla Direzione Aziendale, salvo casi di cui agli articoli 44 e 48, comma 4, del D. Lg.vo n. 81/2008;

- può consultare, su richiesta e previo analogo preavviso, la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi interferenziali.
L'esercizio delle funzioni del RLSS è garantito:
a) dal riconoscimento di 350 ore annue di permessi retribuiti pro capite.
Questo numero può essere incrementato da intese locali tra le associazioni datoriali e oo.ss stipulanti nel caso in cui si riscontrino e vengano accertate congiuntamente tra le parti, nell'ambito del singolo

porto interessato, situazioni particolari che possono essere così esemplificate:

1. articolazione particolarmente complessa di tipologie di traffico;
2. articolazione particolarmente vasta e complessa di imprese (artt.16,17,21b) che intervengono nei cicli operativi dei concessionari ex art. 18;
3. particolare presenza di imprese non dotate di RLS.
4. numero totale di RLSS stabiliti dalle parti localmente
5. complessità fisico territoriale del porto e del suo lay-out

In ogni caso, in coerenza con quanto stabilito al punto 3 del presente accordo, la dotazione accessoria di ore di permesso retribuito dedicata alla funzione di RLSS sarà da considerarsi quale monte ore aggiuntivo.

Questa facoltà di integrazione della dotazione oraria avrà validità per ogni ciclo di vigenza degli RLSS e dovrà essere congiuntamente valutata dalle parti stipulanti ad ogni rinnovo degli stessi; nel caso non si raggiunga alcuna intesa, si applicheranno le condizioni ordinarie previste dal presente protocollo

b) dalla messa a disposizione di idoneo locale ove tenere le riunioni periodiche di coordinamento e dei mezzi e dei supporti tecnici necessari a svolgere le proprie attività, secondo quanto stabilito dalle intese territoriali.

Fermo rimanendo quanto stabilito al successivo punto 6, le modalità di ripartizione dei costi del monteore di permessi e di quant'altro necessario ai RLSS saranno individuate localmente, previa intesa tra le parti stipulanti il presente protocollo.

Qualora non si raggiungano le predette intese al riguardo, l'Autorità stabilirà le modalità di ripartizione ed addebito del costo del monte ore di permessi e di quanto altro necessario ai RLSS, per l'esercizio delle proprie funzioni, tra tutte le aziende del sito cui si riferisce il presente protocollo, tenendo conto del numero delle imprese di cui all'ambito di applicazione e del numero dei dipendenti delle

imprese medesime. Le imprese che non hanno RLS aziendali corrisponderanno un contributo maggiorato del 50%, per la quota riferita alla consistenza del proprio organico.

I RLSS sono invitati ai Comitati di Igiene e Sicurezza di cui all'art. 7 del D. Lg.vo n. 272/99 e s.m.i.

5. FORMAZIONE DEGLI RLS AZIENDALI E DEGLI RLSS

I contenuti della formazione degli RLS aziendali sono quelli indicati al comma 11, articolo 37, D. Lg.vo n. 81/2008.

La durata della formazione del RLS aziendale è quella stabilita all'articolo 58 del vigente CCNL.

Per gli RLSS sono altresì aggiunti attraverso intesa da stipularsi a livello territoriale, moduli formativi relativi alla valutazione dei rischi da interferenza e dai rischi derivanti dalle specificità operative e dei cicli di attività del singolo porto in cui ciascun RLSS opera.

Per i moduli aggiuntivi di formazione degli RLSS, la durata del percorso formativo è non inferiore ad ulteriori 32 ore, quindi complessivamente la sua formazione di base avrà una durata non inferiore a 72 ore.

A ciascun RLSS è assicurato ogni anno un aggiornamento formativo della durata minima di 8 ore.

6. RISORSE ECONOMICHE

Le imprese del sito cui si riferisce il presente Protocollo s'impegnano a mettere a disposizione le risorse per il monte ore permessi e per l'erogazione della formazione.

ASSITERMINAL FILT CGIL
ASSOLOGISTICA FIT CISL
ASSOPORTI UILTRASPORTI
FISE-UNIPORT

Roma, 28 Ottobre 2008



L'aggiornamento costante e la sensibilizzazione sui luoghi di lavoro e delle imprese sulle corrette procedure da adottare per la sicurezza possono contribuire a ridurre gli infortuni

voro e di sicurezza del e nel lavoro.

Oggi, pur se complessa, abbiamo una legge chiara, che riunisce tutto. Oggi è tempo di insistere sul cambiamento di mentalità. Siamo infatti davanti, prima di tutto, ad una sfida di ordine culturale perché sicurezza e salute sono sinonimi di formazione ed informazione.

L'informazione e la formazione non sono la stessa cosa e non sono qualcosa di "statico", di immobile, di acquisito meccanicamente una volta per tutte, ma costituiscono due processi dinamici complessi.

L'informazione è un processo di comunicazione/ricezione di notizie e concetti, la formazione è un processo di insegnamento/apprendimento di conoscenze utili per svolgere una determinata attività.

Quindi l'aggiornamento costante e la sensibilizzazione di lavoratrici e lavoratori e delle imprese sulle corrette procedure da adottare in materia di sicurezza sul lavoro, possono contribuire alla riduzione degli infortuni.

Per questo l'attività contrattuale deve porre al centro della discussione sull'organizzazione del lavoro la persona e la sua tutela psicofisica, individuare buone prassi e buone pratiche, oltre gli obblighi di legge, alimentare l'idea che trattasi di obiettivi su cui investire e non costi su cui risparmiare.

Molti casi, anche recenti, ci dicono che la causa di molti infortuni verificatisi è l'assoluta mancanza di precauzioni adottate in lavorazioni difficili.

In questo incide moltissimo la scarsa scrupolosità da parte dei datori di lavoro che, sottovalutando il pericolo, impongono ai lavoratori e lavoratrici ritmi elevati per guadagnare tempo per una maggiore produzione e risparmiare sui costi. Questo atteggiamento datoriale spesso induce gli stessi lavoratori, assillati dalla paura della perdita del lavoro, a non sottrarsi a lavori pericolosi loro affidati. Quindi la superficialità, l'avidità di maggiori profitti, l'esigenza di stare sul mercato a tutti i costi anche a scapito della sicurezza dei lavoratori crea un mix perverso che sfocia

abbastanza spesso nelle situazioni tristi e tragiche che insieme al "lavoro nero", rappresentano uno dei peggiori flagelli.

Ecco perché bisogna intensificare al massimo i controlli, applicare senza indulgenze le sanzioni, espellere con decisione dal mercato chi opera non correttamente che, oltre a fare concorrenza sleale alle imprese regolari, sottrae a queste ultime appalti e commesse in virtù di forti ribassi praticati con l'illecito risparmio sul costo del lavoro e sulle misure di sicurezza.

Ma vi è pure un'elevata incidenza d'infortuni derivati da superficialità, da imprudenza, da mancata conoscenza dei rischi e delle corrette procedure per fronteggiarli da parte dei lavoratori.

Non è accettabile, neanche in questo caso, che ancora persistono infortuni o gravi incidenti nei quali il lavoratore - o perché si sente troppo sicuro o perché è inesperto - non sia fino in fondo cosciente dei rischi a cui va incontro.

Un rimedio per tali situazioni è la crescita della "cultura della sicurezza", intesa come diffusione a tutti i livelli (imprenditori, tecnici, lavoratori), di maggiore e più consapevole sensibilità ai problemi della sicurezza e alla necessità di adottare, anche se ciò può far perdere tempo o impegnare risorse economiche o può comportare fastidio, le misure antinfortunistiche previste, nessuna esclusa.

Sicuramente sono un'importante conquista i piani di sicurezza, i programmi di valutazione dei rischi, il non assoggettamento a ribasso dei costi della sicurezza negli appalti pubblici, le verifiche effettuate dagli organi di controllo e quant'altro disposto dalle normative in materia.

Tutto questo va bene ma l'interrogativo permane, chi deve mettere in pratica i dettami delle leggi, chi deve adottare le precauzioni in esse previste chi attenersi scrupolosamente alle procedure se non tutti gli attori, nessuno escluso a cui è destinata la normativa.

L'obiettivo si può raggiungere solo se ci si lavora in modo assiduo e convinto, con la necessaria consapevolezza e la giusta sensibilità oltre alle nozioni tecniche sempre più aggiornate.

La legge indica regole precise per quanto riguarda l'obbligo di formazione sulla sicurezza. Resta comunque molto da fare per sensibilizzare i lavoratori e per formarli e quindi ottenere reali cambiamenti nei comportamenti e negli atteggiamenti

sul luogo di lavoro.

La formazione continua è un ottimo mezzo per raggiungere questo fondamentale risultato, ma è anche una condizione essenziale in una società che richiede, proprio per le continue innovazioni e ristrutturazioni dei settori produttivi manodopera professionalizzata e motivata in grado di comprendere i cambiamenti e ad essi adeguarsi velocemente e imprese che per competere e restare in un mercato globale non possono rinunciare al valore aggiunto che da la formazione.

Esistono le risorse necessarie che devono essere correttamente e prudentemente impiegate, senza sperperi e superficialità.

Il consenso "concertato" di tutte le parti sociali, è il modo giusto per orientare razionalizzare e rendere fruibili tali risorse ai destinatari

In questa direzione si muovono i fondi interprofessionali che hanno indirizzato parte delle risorse disponibili circa 22milioni di euro sui temi della sicurezza, ritenendo che fosse in-

La formazione continua è una condizione essenziale in una società che per le continue innovazioni richiede manodopera professionalizzata e motivata

dispensabile inserirlo con pari dignità insieme alle altre offerte formative.

Alcuni fondi interprofessionali hanno messo in campo progetti che mirano a diffondere negli ambienti di lavoro la consapevolezza dei comportamenti scorretti, che potrebbero generare infortuni e la conoscenza dei sistemi di prevenzione. Si tratta di approfondimenti aggiuntivi rispetto alla formazione obbligatoria già prevista dalla legge.

I presupposti da cui partono questi progetti è la consapevolezza che non può esserci sicurezza sul lavoro se non c'è una combinazione di sistemi di sicurezza e di comportamenti individuali corretti in azienda. Di qui l'esigenza di apprendere lo svolgimento corretto delle diverse mansioni e di saper adottare comportamenti adeguati nelle situazioni critiche che potrebbero verificarsi nel corso dell'attività lavorativa.

For.Te. è il Fondo Paritetico per la formazione continua dei dipendenti delle imprese che operano nel terziario: commercio, turismo, servizi, logistica, spedizioni,

trasporti; esso è il fondo dove la FILT ha una propria presenza, sia nel consiglio di amministrazione sia nel comitato di comparto.

La sua azione tende a favorire la diffusione della formazione continua, la qualificazione professionale, lo sviluppo occupazionale e la competitività imprenditoriale.

La principale attività del Fondo è quella di mettere a disposizione delle aziende, delle lavoratrici e dei lavoratori risorse per il finanziamento di piani formativi aziendali, territoriali, settoriali e individuali.

Dal 2004, anno dello start up, ad oggi quasi 100.000 aziende di tutti i settori economici hanno aderito a For.Te. e grazie ai 230 milioni di euro stanziati dal Fondo nel corso degli anni sono state erogate oltre 14 milioni di ore di formazione e hanno partecipato a percorsi formativi circa 1.500.000 lavoratori.

L'ultimo avviso (così vengono chiamati i bandi promossi dai Fondi) pubblicato dal fondo Forte è di luglio 2007; in esso il comitato di comparto logistica-spedizioni-trasporto ha cercato di lanciare un primo segnale sul tema della sicurezza, dando un punteggio aggiuntivo nella valutazione dei piani che contemplavano percorsi formativi dedicati alla sicurezza non obbligatoria.

La risposta è stata soddisfacente; su 37 piani formativi valutati 25 contengono percorsi formativi dedicati alla sicurezza non obbligatoria e 33 hanno raggiunto i 600 punti per poter accedere al finanziamento.

Nel corso dell'ultimo anno la parte del credito finanziario e degli assicurativi ha costituito un loro fondo uscendo da FORTE e tutti i problemi amministrativi che sono scaturiti da questo hanno portato ad un rallentamento dell'attività del fondo. Soltanto a ottobre, dopo aver superato tutti i problemi causati dalle separazioni FORTE ha ripreso il suo lavoro a pieno regime e una delle prime cose che il cda ha messo in campo è una ricerca che va ad indagare sulla attività prodotta dal fondo fino ad oggi.

La ricerca abbraccia una serie di argomenti attuali nel dibattito europeo e nazionale che riguardano il tema della Lifelong learning e il ruolo che il Fondo For.Te. sta svolgendo, e sarà chiamato a svolgere, nel raggiungimento degli obiettivi previsti dalla strategia europea.

In particolare, la ricerca intende approfondire, attraverso indagini qualitative / quantitative, come le attività

del Fondo For.Te. possono favorire una formazione di qualità che interessa sia l'impresa che il lavoratore. Ciò comparando le attività e la programmazione di For.Te. con quella di altri Fondi interprofessionali europei.

In questa ricerca saranno esplorati i contenuti della formazione finanziata da For.Te. le buone pratiche rilevate e saranno approfonditi possibili scenari di integrazione tra le attività di For.Te. e gli altri strumenti pubblici destinati alla formazione.

Nell'ambito di questa ricerca una sezione è finalizzata ad esplorare le iniziative del Fondo sul tema della sicurezza, con l'obiettivo generale di verificare come un Fondo possa rispondere alle istanze delle amministrazioni, delle Parti sociali, dei lavoratori e delle imprese e in che direzione programmare interventi.

Questa sezione della ricerca prevede l'analisi delle novità introdotte dal decreto legislativo 81 del 2008 che impattano direttamente sulla formazione dei lavoratori e di chi è addetto ai controlli. L'obiettivo è quello di individuare dei percorsi formativi "ad hoc" finanziabili dal Fondo.

Inoltre è prevista l'analisi delle attività, relative al tema della sicurezza, che For.Te. finora ha finanziato, con l'obiettivo di valorizzare le "buone pratiche".

Parliamoci chiaro, le manifestazioni formali intese come convegni seminari e ricerche hanno la loro importanza perché il più delle volte mettono in risalto i problemi e le carenze ma (noi dovremmo essere in grado di dirottare il massimo delle risorse verso il lavoro) perché i veri risultati sul piano operativo si ottengono con una formazione che sia in grado di colmare le carenze e implementare nuove conoscenze.

Bisogna essere più che mai convinti che è possibile vincere la lunga sfida per vivere bene il lavoro e che lavorare in sicurezza si può e si deve. Questa è una battaglia di civiltà che può essere vinta solo attraverso una proficua concertazione con le parti sociali e un'azione congiunta di tutti i soggetti pubblici e privati, politici e istituzionali che, oltre a verificare il rispetto delle norme, favoriscano attività di prevenzione - a partire dalla percezione dei rischi e promuovano, attraverso la formazione e la comunicazione, l'adozione delle buone prassi e di comportamenti corretti. ■

* Filt Cgil nazionale

minante può essere svolto dalla formazione dei dirigenti e dei lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti del problema stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e adattarsi ai cambiamenti. Per aumentare la consapevolezza di tutti, non si può inoltre prescindere dall'informazione e dalla consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle pratiche, come la valorizzare sia di accordi sindacali che di codici di condotta ed etici adottati su base volontaria. Non a caso qualche anno fa l'accordo di clima siglato nel trasporto pubblico locale a Torino ha ricevuto diversi premi internazionali.

Indicazioni utili per tutti potranno venire da un un



Lo stress si manifesta quando le persone percepiscono uno squilibrio fra le richieste avanzate nei loro confronti e le risorse a loro disposizione per far fronte a tali richieste

progetto di ricerca in corso (www.prima-ef.org) partito nel 2007, guidato dall'OMS con sette paesi partner fra cui l'Italia rappresentata dall'Ispesl, per definire modalità uniformi per la gestione dei rischi psicosociali in Europa. Il Progetto PRIMA-EF si pone l'obiettivo di sviluppare un framework a livello europeo per la gestione dei rischi psico-sociali, con particolare attenzione allo stress da lavoro e alla violenza sul lavoro (incluso harassment, bullying e mobbing).

Attraverso una conoscenza sulle metodologie esistenti, il progetto tende a valutare la presenza e l'impatto dei rischi psicosociali e dello stress occupazionale, identificando appropriati mezzi per raccogliere dati sensibili inerenti a questa tematica e sviluppando degli standard ed indicatori internazionali

Si punta a stabilire una modalità unica per gestire i rischi psicosociali



Ti togliamo ogni disturbo anche ai Tuoi Familiari.

POLIZZA CONVENZIONE INFORTUNI	
Combinazione A	Combinazione B
€ 25,56	€ 25,56 Indennizzo per ogni giorno di infortunio.
€ 85.215,38	€ 85.215,38 Indennizzo per invalidità permanente.
€ 85.215,38	€ 85.215,38 Capitale per morte.
€ 25,56	€ 5.681,03 Massimale per rimborso spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio.
	€ 28,40 Premio assicurativo mensile.

POLIZZA CONVENZIONE RICOVERI DIPENDENTE	
€ 100,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto non comportanti intervento chirurgico.
€ 120,00	Indennità giornaliera per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico.
€ 50,00	Indennità per convalescenza post ricovero.
€ 50,00	Indennità per radioterapie - chemioterapia - dialisi ambulatoriali.
€ 800,00	Massimale annuo di rimborso spese mediche per ricoveri da malattia, infortunio o parto comportanti intervento chirurgico.
€ 800,00	Indennità forfettaria "una tantum" per il parto.
€ 25,00	Premio mensile.

ESTENSIONE AL NUCLEO FAMILIARE

La stessa polizza può essere estesa ai componenti del nucleo familiare conviventi del dipendente e con uno sconto del 10% sul premio di ciascun familiare assicurato (€ 22,50).

€ 22,50 Premio mensile.

Per quanto riguarda le "Condizioni particolari delle prestazioni" e le "Norme di applicazione", si rinvia alle condizioni di assicurazione che regolano ogni singola polizza.

POLIZZA CONVENZIONE VITA

POLIZZA CONVENZIONE PENSIONATI (infortuni e ricoveri)

POLIZZA RC AUTO



Assitalia

ISTITUTO NAZIONALE ASSISTENZA TRASPORTI

Sede centrale: Via Cristoforo Colombo, 112 - 00147 Roma
tel. 06.515741 - FS 970.65130 - FS 970.65105
www.inat.it

inerenti allo stress e alla violenza occupazionale. Una fase fondamentale sarà quella relativa alla diffusione delle raccomandazioni e delle buone pratiche basate sull'esperienza, inerenti alla gestione di queste problematiche e la disseminazione dei risultati del progetto tra gli stakeholders e i vari partners sociali, incluse piccole e medie imprese.

Il progetto Prima EF punta a stabilire una modalità che sintetizzi, cogliendo il meglio di ognuno, gli approcci più importanti utilizzati nel risk management dello stress lavorativo.

Gli studi elaborati fino ad oggi confermano il ruolo dell'efficacia del dialogo e della cooperazione fra le parti sociali e il ruolo della responsabilità sociale dell'impresa nel ridurre e prevenire lo stress da lavoro. Si prevede che i metodi e gli strumenti che verranno elaborati non solo serviranno come base per lo sviluppo di una modalità europea condivisa ma anche per la definizione di una modalità globale, che chiaramente dovrà essere adattata alle situazioni particolari nei paesi in via di sviluppo e di nuova industrializzazione.

I risultati di tale progetto potranno sicuramente essere utili anche al sindacato, specialmente in settori come quello dei trasporti dove, anche per le forti spinte al cambiamento dovute alla globalizzazione e alla competizione, lo stress è spesso pane quotidiano. ■

(segue dalla prima)

ratori, rappresentanti per la sicurezza, organi istituzionali chiamati a vigilare sull'adeguamento degli assetti organizzativi e sulla corretta attuazione della legge.

La spiegazione del fenomeno è principalmente sostanziale ed abbraccia un intreccio complesso di fattori: organizzativi, culturali e comportamentali, tanto radicati negli ambienti di lavoro, ed è sul cambiamento di questi fattori che bisogna intervenire e capire se ogni soggetto, per il ruolo che esercita, compie fino in fondo la propria missione.

Bisogna riconoscere che nessuno è esente da responsabilità quando accade che un lavoratore s'infortuna, muore o si ammala gravemente a causa del tipo di lavoro che svolge.

Queste tragedie devono essere vissute da tutti come una pesante sconfitta: per le istituzioni, per le aziende ed anche per il sindacato.

Oggi finalmente abbiamo il Testo Unico. Mancano ancora molti regolamenti da emanare per completarne la disciplina e per quanto riguarda il settore dei trasporti sono stati rinviati quei decreti necessari per aggiornare una normativa speciale non più adeguata alla realtà. Resta il merito, in ogni caso, di aver ricondotto a sistema un imponente materiale normativo accumulato nel corso di oltre sessant'anni di storia giuridica ma anche di aver introdotto elementi di grande innovazione che meritano un'attenta lettura per poter essere correttamente applicati.

Queste sono state le ragioni che hanno spinto la Filt nazionale a tenere recentemente un seminario a Perugia. Gli esperti intervenuti ci hanno aiutato a comprendere meglio le materie che volevamo approfondire: formazione, sistema degli appalti, malattie professionali e fornito maggiori sti-

moli al nostro gruppo dirigente.

Riconosciamo che dobbiamo affrontare un compito difficile basti ricordare in quali circostanze è stato approvato il decreto l.gsl.81, in tutta fretta a seguito della caduta del Governo Prodi, a Camere ormai sciolte, dietro l'onda di un'opinione pubblica sconcertata dalle tante stragi che in quel periodo con drammatica consequenzialità accadevano. L'iter fu alimentato da accese polemiche da parte delle imprese perché lo riteneva inutilmente punitivo e repressivo. Atteggiamenti che oggi riaffiorano e testimoniano come una normativa, seppure all'avanguardia, non può essere colta fino in fondo se manca una moderna "cultura del lavoro", in grado di porre l'individuo al centro dei rapporti di produzione, disposta ad investire in sicurezza e rispettare i vincoli normativi, pur di tutelare l'integrità fisica

dei propri dipendenti.

Getta ombre sulla nuova normativa anche l'azione del Governo che invece di attivarsi per realizzare il completamento della riforma cerca in tutti i modi di sminuirne gli effetti. I recenti provvedimenti approvati - ben 11 le modifiche negative apportate al Testo e senza accordo preventivo con le parti sociali - non solo creano incertezza ed alimentano attese verso nuove proroghe e deroghe ma soprattutto non incrementano la diffusione di quella cultura della sicurezza, troppo spesso chiamata in causa.

Questi elementi inducono a pensare che si è interrotto quel virtuoso intreccio che doveva essere la base per spezzare una catena così vergognosa ed inaccettabile.

Il sindacato però non può rischiare di perdere l'interessante opportunità che il D.L. 81 offre.

Deve difenderlo a tutti i costi, proprio per quello che rappresenta, impegnarsi per renderlo esigibile, non abbandonare mai l'idea che è possibile creare un nuovo modo di lavorare.

Esistono nei nostri territori tante iniziative intraprese e tanti buoni accordi conclusi che non hanno quella visibilità che meritano perché non messi in rete.

È necessario creare un "Osservatorio nazionale" che può diventare strumento dove attingere informazioni ed esperienze e creare sinergie indispensabili tra struttura territoriale e nazionale.

Il recente protocollo sulla RIs di sito nei porti, frutto di battaglie aspre a seguito d'eventi luttuosi, dimostra che è possibile ottenere risultati se tutto il gruppo dirigente insieme ai lavoratori è determinato a perseguire gli obiettivi che caparbiamente intende raggiungere.

Questo è il modo giusto per lavorare e se ci crediamo veramente, la sfida che si apre davanti a noi è quella di riuscire a capire davvero come siamo fatti, quali sono le nostre priorità e come operiamo - uomini e donne- nelle organizzazioni che rappresentiamo. ■

*Segretaria Nazionale FILT CGIL



**NUOVO
SEGRETARIO
REGIONALE**

**Mario Salsano
è stato eletto
a novembre
segretario regionale
della Filt Campania**



**IL LAVORO
NEI TRASPORTI**
mensile della Filt-Cgil

Direzione e Amministrazione:
EDITRICE EDITRASPORTI
Via Morgagni, 27 00161 Roma

Direttore Editoriale:
Aleramo Ceva

Direttore Responsabile:
Marilisa Monaco

Coordinamento Redazionale:
Guido Barucci

Redazione:
Maurizio Maliore

Redazione di Milano:
Vittoria Scordo
Via S. Gregorio, 48
20124 Milano - tel. 02/6715826

Ufficio abbonati:
Piera Antonuzzi

Abbonamento:
10 copie euro10
Versamento sul c/c n. 46813002

intestato a:
EDITRASPORTI Srl
Via Morgagni, 27 - 00161 Roma

**TARIFFA
Regime Libero:**
"Poste Italiane S.p.A. Spedizione
in Abbonamento Postale 70%
DCB Roma"

**Progetto grafico
e impaginazione:**
Antonella Rotellini

Stampa: SO.GRA.RO. SpA
Via Ignazio Pettinengo, 39
00159 Roma

Chiuso in tipografia il 31/11/2008

Sosteniamo chi coltiva grandi progetti.

Unipol Assicurazioni sostiene la Cooperativa Libera Terra che coltiva i terreni confiscati alla mafia.

LIBERA
ASSOCIAZIONE DONNE E UOMINI
CONTRO LE MAFIE

UNIPOL ASSICURAZIONI
I vostri valori sono i nostri valori