

**LA CASSETTA DEGLI ATTREZZI E IL
“MESTIERE” DEGLI RLS:
CIASCUNO LI COMPONE E LI
COSTRUISCE COME VUOLE, MA
ALCUNE COSE FONDAMENTALI
BISOGNA FARLE SEMPRE ...**

14/03/11

Roberto CALISTI

ASUR (Azienda Sanitaria Unica Regionale) MARCHE

zona territoriale n. 8 - Civitanova Marche MC

SPreSAL (Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro)

Procurarsi il contenitore (la cassetta) e farsi una prima lista dei contenuti (gli attrezzi); mettere i contenuti nel contenitore.

◆ CASSETTA

una stanza,
un tavolo,
un armadio o parte di
esso,
un computer con una
directory dedicata,
un quaderno a
quadretti ...

◆ CONTENUTI

- un telefono,
- un account di posta elettronica,
- una penna,
- una rubrica di nomi e recapiti,
cartacea e/o informatizzata,
- **UNA RETE DI RELAZIONI ...**

“Farsi il mestiere”

◆ COMPETENZE E CONOSCENZE

Leggi, linee-guida,
“buone tecniche”
e “buone prassi”

Doveri e Diritti

Informazioni ed
Esperienze di
natura “tecnica”

...

◆ CAPACITA' E ABILITA'

- comunicative / relazionali
- contrattuali
- di identificazione delle risorse utilizzabili (nelle Istituzioni Pubbliche, nel Sindacato, nel Patronato, in una biblioteca, in Internet tramite un motore di ricerca e così via)
- di organizzazione delle conoscenze, delle opportunità e dei modi per realizzarle
- di aggiornamento della “cassetta degli attrezzi”

...

Il “mestiere” serve per riuscire a conoscere l’azienda, saperne identificare i pericoli, valutare i rischi, controllare le soluzioni ipotizzate e realizzate.

Un RLS ha la necessità di:

- costruire ed aggiornare la propria conoscenza di tutti gli ambienti di lavoro che non siano “il suo”, anche recandosi sul posto;**
- ascoltare i lavoratori, promuovendo tutte le situazioni che facilitano la loro espressione;**
- definire con i lavoratori una sorta di “piattaforma” (cioè un quadro di esigenze, obiettivi, priorità, strumenti, scalette di tempi);**
 - interloquire con l’azienda e i suoi vari esponenti;**
 - interloquire con le Istituzioni Pubbliche.**

Le “occasioni” degli RLS.

- ◆ Sopralluoghi
- ◆ Assemblee
- ◆ Questionari
- ◆ Tavoli di lavoro per definire la “piattaforma”, cioè un quadro organico di informazioni e chiarimenti da chiedere, impegni da stabilire, risultati di miglioramento da raggiungere
- ◆ Riunioni periodiche e straordinarie di prevenzione con datore di lavoro, RSPP, medico di azienda ed eventualmente altri.

UN PASSAGGIO FONDAMENTALE: LA DEFINIZIONE DOCUMENTATA E PARTECIPATA DEI GRUPPI OMOGENEI

- ◆ Le assemblee “mirate” sui temi della salute e della sicurezza e, soprattutto, i questionari sono occasioni molto utili per la definizione dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori.

Il concetto di GRUPPO OMOGENEO:

“insieme di lavoratori che hanno cose importanti in comune, per la tipologia del lavoro, l’ambiente in cui questo si svolge, la tipologia di pericoli, rischi, “problemi vari” con cui essi si confrontano”.

L’omogeneità, ovviamente, non può essere assoluta = identità; è però essenziale che esista una fisionomia precisa del gruppo omogeneo, nella quale tutti i suoi membri si riconoscano (nessuno può essere troppo diverso da tale fisionomia, altrimenti vuol dire che fa parte di un gruppo diverso).

Il concetto di GRUPPO OMOGENEO deriva, con contenuti pressoché identici, da due storie molto diverse:

- la **metodologia partecipativa** di approccio ai rischi occupazionali elaborata dal Sindacato italiano negli anni '70 del secolo scorso;
- la **metodologia scientifica** di approccio ai rischi occupazionali elaborata dagli igienisti industriali (adottata, tra l'altro, dalla ACGIH statunitense e dall'AIDII italiana) per definire i **“valori-limite”**.

I gruppi omogenei non vanno affatto definiti una volta per tutte: la loro articolazione può e deve essere verificata e aggiornata nel tempo.

La loro definizione “passo per passo” è un’ottima opportunità per promuovere la partecipazione dei lavoratori al processo di prevenzione, aumentando la loro consapevolezza dei problemi e delle azioni necessarie per affrontarli (anche con coinvolgimento e responsabilità personali).

Un approccio molto semplice alla prima definizione dei gruppi omogenei è quello di farli coincidere con i reparti (*“linea di montaggio, officina, magazzino materie prime, uffici ...”*) o le mansioni (*“saldatori, tornitori, verniciatori, manutentori meccanici, manutentori elettrici...”*).

Il “primo prodotto” va poi verificato, ogni volta che occorre modificato, ogni volta che occorre aggiornato e affinato (basta non affinarlo troppo, evitando che alla fine si arrivi ad avere tanti gruppi omogenei quanti sono i lavoratori ...; non dimentichiamo mai che si parla di *gruppi omogenei*, non di *gruppi di identici*).

La valutazione dei rischi e il documento (DVR) che ne deriva hanno senso solo se sono strutturati per **GRUPPI OMOGENEI**, soprattutto nel momento a cui a partire dalla valutazione devono scaturire **DECISIONI, PROGRAMMI, AZIONI**.

PER DECIDERE SE LA REALTA' A CUI CI TROVIAMO DI FRONTE E' "BUONA" O "NON BUONA" BISOGNA RAFFRONTARLA A DEI PARAMETRI DI RIFERIMENTO.

◆ I RIFERIMENTI, OLTRE CHE NELL'ESPERIENZA NOSTRA E DI ALTRI A CUI RICONOSCIAMO FIDUCIA, SONO LE LEGGI, LE LINEE-GUIDA, LE NORME DI BUONA TECNICA E BUONA PRASSI, I GIA' DETTI "VALORI-LIMITE".

Soprattutto per i rischi “fisici” e “chimici” esistono dei valori-limite stabiliti per legge; altri valori-limite sono definiti da “esperti” e riconosciuti / adottati da almeno parte degli attori della prevenzione, pubblici e privati.

I valori-limite sono “cose cattive”, strumento di ingiustizia e inganno sociale, “servi” di un’ideologia o di un interesse particolare ?

Possono esserlo: in rari casi lo sono. Possono anche essere (spesso lo sono !) strumenti operativi, “arnesi”, “guide” utili per la prevenzione ed eticamente preziosi. Bisogna conoscerli e usarli per ciò che possono dare, alla luce delle conoscenze tecnico-scientifiche disponibili in ciascun contesto storico.

Nel DLgs 81/08 appare (in maniera più o meno definita a seconda degli agenti di rischio considerati) una riconoscibile architettura generale basata su un sistema “*semaforico*” a due fasce e tre soglie (a)

FASCIA VERDE: accettabilità completa, rischio assente o trascurabile (ovviamente, bisogna aver chiaro da chi e secondo quali criteri è stata stabilita l'accettabilità del rischio !)

FASCIA GIALLA: un rischio significativo non può essere escluso, bisogna approfondire subito la valutazione e iniziare in tempi ragionevoli l'attuazione di azioni di miglioramento

FASCIA ROSSA: il rischio è certo e significativo, vanno subito attuate azioni di bonifica

Nel DLgs 81/08 appare (in maniera più o meno definita a seconda degli agenti di rischio considerati) una riconoscibile architettura generale basata su un sistema “*semaforico*” a due fasce e tre soglie *(b)*

VALORE D'AZIONE: separa la fascia verde da quella gialla

VALORE LIMITE vero e proprio: separa la fascia gialla da quella rossa

Tra i datori di lavoro vi è spesso la convinzione (erronea) che realizzare di trovarsi “in fascia gialla” o peggio “rossa” comporterebbe per loro un’automatica “auto-denuncia” così che, difensivamente, tali situazioni andrebbero negate sempre e comunque.

- ◆ E’ esattamente il contrario: è il non rendersi conto o, peggio, il non volersi rendere conto di trovarsi in una condizione critica che, comportando la persistenza indefinita e ingiustificata del rischio, costituisce una violazione di legge !
- ◆ Questo deve essere chiaro per tutti gli attori della prevenzione, certamente non esclusi gli RSL.
 - ◆ Nel confronto tra aziende e RLS si può, anzi si deve trattare apertamente e, nei limiti del possibile, serenamente delle situazioni “gialle” e “rosse”.

POSTO CHE IL CRITERIO DI VALUTAZIONE SIA CONDIVISO:

- ◆ in fascia verde siamo tranquilli, basta mantenere la situazione sotto controllo e mantenerla: possiamo rivederci alla prossima riunione annuale, a meno che non ci siano novità;
- ◆ in fascia gialla ci preoccupiamo un po', dobbiamo approfondire, capire di più e comunque anche agire sulle esposizioni in tempi ragionevoli (a meno che non si sia trattato di un "falso allarme");
- ◆ in fascia rossa siamo decisamente preoccupati "**qui ed ora**", bisogna capire e decidere rapidamente (anche tramite una riunione straordinaria a brevissimo termine !!), dopo di che si deve agire senza indugi !

Sono queste decisioni e il controllo sulla loro realizzazione (rispetto degli impegni, efficacia...) che fanno la differenza ...

... tra un sistema aziendale che funziona, a partire dalle relazioni interne, e uno che non è in grado di affrontare e risolvere i problemi di salute e sicurezza.

Sulla valutazione dei rischi ci può essere conflitto ?

Certamente sì, in particolare riguardo:

- ◆ a ciò che è stato preso in considerazione e cosa no (spesso le valutazioni omettono di includere alcune componenti delle operazioni di lavoro ordinarie, gli inconvenienti anche frequenti e seri, le pulizie, le manutenzioni, le riparazioni che si fanno di notte, nei fine settimana, nelle pause produttive per le ferie)
- ◆ alle modalità (principi, metodi e tempi) della valutazione
- ◆ ai valori-limite che sono stati adottati come riferimento
- ◆ per tutto quanto sopra, all'interpretazione finale dei risultati, per cui ciò che per Mario è giudicato "verde", per Claudio è giudicato "giallo" o addirittura "rosso"
- ◆ alle scelte operative che dalla valutazione sono scaturite.

E PER EVITARE IL CONFLITTO (SE SI PUO' EVITARLO) OVVERO PER RISOLVERLO (SE ORAMAI C'E) ?

PARLARSI !

- ◆ È il nostro invito agli RLS tanto quanto ai datori di lavoro, agli RSPP e agli ASPP, tanto quanto ai medici di azienda, tanto quanto a qualsiasi consulente aziendale.
- ◆ Una valutazione del rischio partecipata e un sistema di relazioni aziendali efficace (del quale le riunioni di prevenzione, periodiche e straordinarie, costituiscono un elemento fondamentale) sono garanzie (spesso, requisiti) per conclusioni valutative credibili, per risultati concreti di salute e sicurezza, per il contenimento dello stress e dei conflitti “al minimo fisiologico”.

... E ANCORA PARLARSI !

- ◆ E la parte pubblica ?
- ◆ La struttura pubblica con cui un RLS può più facilmente interagire si chiama ***Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro***; questo nome contiene le funzioni di vigilanza e controllo (aspetti sanzionatori compresi) tanto quanto quelle di informazione, formazione, assistenza.
- ◆ Spesso gli RLS si sentono “soli” e “isolati” (“circondati”), spesso lo sono davvero: è un problema serio che va affrontato anche tramite il supporto della parte pubblica.
- ◆ Con i Servizi parlateci, usateli, usateci per l’interesse dei contenuti, grandi e importanti, che stanno nel nostro nome e nella storia che lo ha generato: chiedete e pretendete dati, spiegazioni, ascolto.

Buon lavoro.