

Salute e sicurezza sul lavoro

per te, per noi un

Manuale di autodifesa



a cura del sindacato



MANUALE di AUTODIFESA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

INDICE

Premessa: perché parlare di salute e sicurezza sul posto di lavoro

Vocabolario base:

Malattia professionale
Infortunio sul lavoro
Sorveglianza sanitaria
Stress lavoro correlato
Movimentazione manuale carichi (MMC)

Attori in campo:

Datore di lavoro, Dirigente e Preposto
Medico Competente (MC)
Responsabile del Servizio prevenzione e protezione (RSPP)
Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
Lavoratori e lavoratrici
Sindacato
Collettivo
Organismo di vigilanza

Strumenti:

Testo unico (TU)
Documento valutazione rischi (DVR)
Dispositivi protezione individuale (DPI)
Inchiesta 'Pensa alla salute'

Azioni:

Informazione, formazione e addestramento
Prevenzione aziendale
Inidoneità permanente e diritto alla ricollocazione
Ricorso avverso il giudizio del Medico competente
Esposto all'organo di vigilanza e alla Procura della Repubblica

Cosa fare:

Quando ti ammali di lavoro o sei vittima di un incidente sul lavoro
Quando hai problemi di salute nella tua mansione
Quando i Dispositivi di protezione individuale non vanno bene
Quando individui rischi sul lavoro per te o per altri

Conclusione

Contatti: info@sialcobas.it e [Link utili](#)

Premessa: perché parlare di salute e sicurezza sul posto di lavoro

Non sempre sono chiari e conosciuti diritti e doveri, nonché i possibili modi di comportarsi nei luoghi di lavoro per ottenere più salute e sicurezza. Conosciamo i dati dei morti e degli infortuni che continuano a ripetersi; sappiamo anche che le malattie professionali sono tantissime e continuano ad aumentare, anche se la maggior parte non viene denunciata da chi dovrebbe e/o riconosciuta dall'INAIL. C'è, in sostanza, un enorme sommerso di malanni che molti lavoratori sopportano e non riescono a fare emergere. Certamente la precarietà rende più difficile il tutto. E' evidente che da decenni non si vede un sostanziale miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nelle aziende e che l'azione sindacale e collettiva va reinventata, rilanciata: continuare così non è accettabile. Non possono bastare le proteste; si deve riprendere ad agire nei luoghi di lavoro e cambiare quello che non va.

Il vademecum qui proposto e le schede a complemento sono strumenti necessari, ma non sufficienti. E' urgente dedicarsi ad un lavoro individuale e collettivo (di gruppo omogeneo, di luogo di lavoro, interaziendale e sociale) per cambiare la realtà attuale.

Di seguito, in sintesi, la cassetta degli attrezzi, che si può tenere nello sgabuzzino o adoperare quotidianamente. A noi, a te, la scelta.

Vocabolario base:

Malattia professionale (Art. 3 DPR 1124 del 30 Giugno 1965)

Qualsiasi stato morboso in rapporto causale con lo svolgimento dell'attività lavorativa. Contrariamente all'infortunio, si può sviluppare anche a distanza di anni dall'esposizione del rischio: ciò rende più difficile (ma non impossibile) dimostrare la dipendenza dall'attività lavorativa. La legge prevede un periodo massimo di indennizzabilità (anche dopo la fine dell'esposizione, per licenziamento, dimissioni, cambio mansione) entro il quale può prodursi la malattia professionale e far partire la relativa denuncia: bisogna attivarsi, meglio se tramite il sindacato, appena si viene a conoscenza di avere una patologia di possibile origine lavorativa. Cosa fare se si ritiene di essersi ammalati a causa del lavoro? Rivolgersi al proprio medico di base o allo specialista e chiedere di far partire il "primo certificato di malattia professionale" che attiva, sia l'INAIL (per eventuali risarcimenti del danno), sia l'ASL/ATS (che indaga sulla malattia per rimuoverne le cause e individuare eventuali responsabilità dell'azienda). Coinvolgere il sindacato per seguire la pratica può fare la differenza.

Infortunio sul lavoro (Art. 2 DPR 1124 del 30 Giugno 1965)

Ogni evento determinato da causa violenta in occasione di lavoro dal quale derivi una lesione

o una malattia che renda necessaria l'astensione dall'attività lavorativa per più di tre giorni. Cosa fare quando si verifica? E' indispensabile recarsi immediatamente in pronto soccorso (preferibilmente con ambulanza o, se si tratta di piccole lesioni, con mezzo proprio) per ricevere le cure immediate e ottenere il rilascio del "primo certificato di infortunio" riportante diagnosi, prognosi iniziale, data, ora e circostanze. Se alla scadenza della prognosi iniziale la guarigione non è avvenuta si deve continuare l'astensione dal lavoro contattando il medico di famiglia. Il supporto del sindacato è fondamentale per la difesa dei diritti del lavoratore infortunato.

Sorveglianza sanitaria (Art. 2, comma 1, lettera "m" e art. 41 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

E' l'insieme delle visite mediche, preventive e periodiche, a cui sono sottoposti i lavoratori da parte del medico competente nominato e pagato dal datore di lavoro. Il medico competente istituisce, aggiorna e custodisce una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore, garantendo il rispetto del segreto professionale; tale cartella, del tutto assimilabile a una cartella ospedaliera, qualora richiesta dal lavoratore (assolutamente utile al momento delle dimissioni/licenziamento, pensionamento, ecc., ma richiedibile in qualsiasi momento), deve essergli consegnata in copia. La cartella sanitaria e di rischio, alla conclusione del rapporto di lavoro, deve essere trasmessa all'INAIL (funzione incorporata dall'ex ISPESL) per la conservazione permanente nei relativi archivi. Per legge il costo degli accertamenti diagnostici necessari per l'espressione del giudizio di idoneità devono essere a carico del datore di lavoro. Qualora il lavoratore sia in possesso di accertamenti sanitari eseguiti in autonomia (visite specialistiche, radiografie, risonanza, ecc.) deve esibirle al medico competente, evitando di richiederne di nuovi. Lo stesso vale per eventuali esami presenti in cartella sanitaria e di rischio acquisita da precedenti datori di lavoro. Se il lavoratore non è d'accordo col giudizio del medico può fare ricorso all'ASL/ATS: l'esito è vincolante. Se l'azienda non attua le disposizioni contenute nel giudizio di idoneità il lavoratore, tramite il sindacato, deve fare una segnalazione all'organo di vigilanza del territorio (ASL).

Recenti modifiche normative prevedono che il medico competente (precedentemente ne era obbligato) possa decidere se eseguire una nuova visita al rientro del lavoratore dopo un'assenza prolungata per più di 60 giorni. Che la esegua o meno, è comunque tenuto al rilascio di un nuovo giudizio di idoneità, come gli altri impugnabile se non condiviso dal lavoratore.

Stress lavoro correlato (Art. 28, comma 1 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

Deriva da situazioni lavorative anomale ovvero "disfunzioni organizzative". E' determinato dalla discrepanza tra il crescente sforzo fisico e/o mentale richiesto dalla propria mansione e il basso livello di libertà decisionale, nonché dallo squilibrio tra l'impegno immesso nel lavoro e le ricompense, non solo economiche, che da esso si ricavano. E' cosa diversa dal mobbing nel quale c'è la volontà da parte di superiori o colleghi di danneggiare il lavoratore, fino a indurlo

alle dimissioni. I sintomi sono molteplici e interessano ogni parte del corpo (respiro, intestino, muscoli, scheletro) e della mente (ansia, depressione, irritabilità, insonnia, abuso di alcol o droghe). Il metodo più utilizzato per valutare l'entità del rischio da stress lavoro correlato (INAIL) prende in considerazione tre famiglie di indicatori: eventi sentinella (numero di infortuni, assenze per malattia, ferie non godute, provvedimenti disciplinari, istanze giudiziarie, segnalazioni di lamentele dei lavoratori); contenuto del lavoro (ambiente e le attrezzature, dai rumori, vibrazioni, microclima al rischio di violenze); contesto del lavoro (rapporti lavoratori-dirigenza, definizione compiti da svolgere, turnistica).

Movimentazione manuale carichi (MMC) (Art. 167 e segg. D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

Si intendono le azioni del sollevare, deporre, spingere, tirare, portare o spostare un carico (oggetti, persone, animali) pari o superiore a 3 kg e i movimenti ripetitivi ad alta e altissima frequenza. In tal caso la legge impone al datore di lavoro di ricorrere ad attrezzature meccaniche e solo qualora ciò non è possibile di organizzare i posti di lavoro per garantire sicurezza e salute. A quali problemi di salute si va incontro? Patologie "lavoro-correlate" alla colonna vertebrale dorso-lombare ma anche agli arti superiori e inferiori. E' prevista la sorveglianza sanitaria a cura dell'azienda, con finalità clinico-preventive, di diagnosi precoce e di definizione dell'idoneità alla mansione; non farlo configura profili di reato. Ogni lavoratore può rivendicare i propri diritti attraverso il rappresentante per la sicurezza RLS. Il sindacato può intervenire supportando il lavoratore ai fini dell'ottenimento di migliori condizioni di lavoro.

Attori in campo:

Datore di lavoro, Dirigente e Preposto

Secondo il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, il Datore di lavoro (DL o DDL) (Art. 2, comma 1, lettera "b" D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) è il titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione/dell'unità produttiva, in quanto esercita in concreto i poteri decisionali e di spesa. Nelle Pubbliche amministrazioni (PA) coincide con il Dirigente dotato di poteri gestionali oppure può essere rappresentato da un funzionario e, se i vertici non nominano un dirigente ad hoc, il ruolo è svolto da chi rappresenta il vertice stesso.

Gli obblighi non delegabili del Datore di lavoro (Art. 17 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) sono: la redazione del Documento che consegue la valutazione dei rischi presenti negli ambienti lavorativi (DVR) e la nomina del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP).

Gli altri obblighi (Art. 18 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) sono delegabili e/o condivisi con il Dirigen-

te, (Art. 2, comma 1, lettera "d" D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) che attua le direttive del Datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa mediante adeguati controlli. Tra i doveri che può svolgere in sostituzione del datore di lavoro rientrano: la designazione del medico competente; l'individuazione dei lavoratori preposti all'esecuzione delle misure antincendio, di primo soccorso e di salvataggio in caso di pericolo grave e immediato; partecipa all'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR); verifica l'utilizzo corretto dei Dispositivi di protezione individuale (DPI) e il rispetto di leggi e norme aziendali di salute e sicurezza sul lavoro; ha l'obbligo di mettere i lavoratori nelle condizioni di ricevere informazione periodica, formazione, e addestramento; monitora gli eventuali cambiamenti delle unità produttive e l'adeguamento delle misure preventive.

Il Preposto (Art. 2, comma 1, lettera "e" D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) viene comunemente nominato tramite un atto formale dal Datore di lavoro. In assenza di nomina formale, se svolge funzioni di caporeparto, capofficina, capufficio, ecc., è ritenuto "preposto di fatto" (Art. 299 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.). Coordina e controlla il regolare svolgimento delle attività lavorative e assicura la realizzazione delle direttive ricevute, anche in materia di salute e sicurezza sul lavoro, esercitando potere di iniziativa (Art. 19 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.).

Contrariamente a quello che avviene per il datore di lavoro, i soggetti che ricoprono il ruolo di Dirigente e Preposto non sono necessariamente presenti all'interno di un'azienda o di un Ente pubblico. Questi incarichi sono di solito svolti da collaboratori del datore di lavoro all'interno di imprese medio-grandi.

Medico competente (MC) (Artt. 38, 39 e 40 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

E' nominato e pagato dal datore di lavoro (DDL), di cui non di rado subisce imposizioni e ricatti.

Collabora con il datore di lavoro (Art. 25 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) e con il Servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e alla redazione del Documento della valutazione dei rischi (DVR) e effettua la sorveglianza sanitaria come misura di tutela della salute dei lavoratori: visite mediche preventive, per valutare l'idoneità del lavoratore allo svolgimento della mansione specifica; visite mediche periodiche, finalizzate a controllare lo stato di salute dei lavoratori e il permanere dei requisiti di idoneità allo svolgimento della mansione specifica.

Ha l'obbligo di visitare i luoghi di lavoro almeno una volta l'anno, per valutare l'assenza di rischi ambientali; ha il dovere di riportare ai Responsabili della sicurezza (RLS) e al Datore di lavoro (DL) i risultati delle sue valutazioni sulle situazioni di rischio negli ambienti di lavoro e di relazionare annualmente all'organo di vigilanza sulla sorveglianza sanitaria svolta; ha il compito di istituire, aggiornare e custodire, col vincolo del segreto professionale, le cartelle sanitarie

dei singoli lavoratori e la relativa documentazione sanitaria.

Responsabile Servizio prevenzione e protezione (RSPP) (Artt. 31 e 32 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

Figura nominata dal datore di lavoro, in possesso delle capacità e dei requisiti professionali stabiliti dalla legge. Ha il compito di organizzare e gestire il Sistema di prevenzione e protezione (SPP), ovvero "l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori", con l'eventuale supporto di addetti coadiuvanti (ASPP). Può essere un soggetto interno all'azienda o operare dall'esterno (spesso svolge funzioni per più aziende).

L'Rspp collabora con il Datore di lavoro (DL), il Medico competente (MC) e il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) alla realizzazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR). Il Testo unico non prevede sanzioni per tale figura, che deve però rispondere legalmente in sede penale in caso di danni ai lavoratori.

Il Servizio di prevenzione e protezione (SPP) è organizzato dal Datore di lavoro (DL) prioritariamente all'interno della azienda o dell'unità produttiva, o con incarico a persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici.

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (Artt. 47, 48 e 49 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

E' una figura obbligatoria per qualsiasi azienda pubblica o privata che abbia almeno un dipendente. E' eletto a livello aziendale e di sito produttivo o a livello territoriale (RLST, sigla che sta per Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale). L'elezione del RLS è un momento fondamentale, che consente a lavoratori e lavoratrici di sapere che questa figura esiste e che ha un ruolo fondamentale in azienda. Il Testo unico (TU), all'art.2, definisce il Rappresentante dei lavoratori (RLS) come "la persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza durante il lavoro". Ha il compito di vigilare sul rispetto delle norme di salute e sicurezza, di indagare su incidenti e inconvenienti e di ispezionare le aree di lavoro, di propria iniziativa o su richiesta dei lavoratori. Svolge inoltre un ruolo importante nella formazione dei lavoratori sui rischi e sulle procedure di salute e sicurezza. Il RLS non ha diritto a nessun compenso extra per lo svolgimento delle proprie funzioni, né ad alcuna indennità ma può usufruire di permessi retribuiti per svolgere i propri compiti; nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla Legge per le rappresentanze sindacali (Art. 50 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.).

La legge prevede che RSPP e RLS siano di pari grado: il primo svolge compiti di consulenza per l'azienda, mentre il RLS è a supporto dei lavoratori. Non ha responsabilità legali, a meno che non sia "connivente" con figure datoriali inadempienti e con queste abbia concorso a determinare danni ai lavoratori. Il RLS riceve una formazione specifica, a spese del DL, solitamente ca-

rente e parziale. In realtà, poco gli viene insegnato su come svolgere adeguatamente il proprio compito: individuare rischi non considerati dall'azienda, formulare proposte di abbattimento/riduzione di tali rischi, esigendone l'inserimento nel DVR e la relativa calendarizzazione. Ad un eventuale diniego (sia nel corso della riunione periodica per la sicurezza prevista annualmente, sia in fasi successive), si deve far seguire una lettera (la pec del sindacato è lo strumento più adatto) indirizzata al DL, al RSPP, e.p.c. ai sindacati, alla RSU/RSA e ai lavoratori (così da far sapere a tutti gli interessati quello che è stato fatto), che riproponga le richieste stesse.

Nel caso non si riesca ad avere la presenza di RLS, non va dimenticato che l'articolo 9 dello Statuto dei lavoratori prevede: *"i lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica"*. E' quindi opportuno creare un gruppo su cui poter contare a sostituzione della figura che manca.

Lavoratori e lavoratrici (Art. 2, comma 1, lettera "a" D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

Il lavoratore e la lavoratrice sono i principali destinatari delle tutele previste dalla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il lavoratore/la lavoratrice è destinatario/destinataria di specifici doveri: il non rispetto prevede sanzione penale (Art. 20 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.). Deve osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dai soggetti preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro; segnalare immediatamente le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di sicurezza, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo; partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di lavoro (DL); sottoporsi ai controlli sanitari previsti per legge e disposti dal Medico competente (MC); contribuire, insieme al Datore di lavoro (DL), ai Dirigenti e ai Preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Non deve compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di competenza e che potrebbero compromettere la sicurezza propria o di altri;

Ma, in definitiva, cosa può concretamente fare il lavoratore/la lavoratrice? Sicuramente molto per difendere la sua salute, quella dei colleghi/delle colleghe e dell'ambiente. Chi patisce gli effetti di una qualsiasi nocività, fisica e/o mentale (stress da lavoro) deve cercare il modo di farsi aiutare, sia per rimuovere il rischio, sia per rivendicare giustizia per quanto si è subito.

In questo percorso il sindacato, i delegati, il RLS possono fornire un concreto aiuto. E se quelli presenti in azienda non sono in grado (o non intendono) di risolvere il problema bisogna continuare a cercare le figure giuste, in grado di dare risposte, senza rassegnarsi al proprio destino. Non bisogna mai pensare che sia sufficiente uno psicologo o un bravo avvocato. Prima dello psicologo privato c'è il CPS (Centro psico sociale) della ASL, che ha il compito di valutare

quanto dello stress sofferto è dovuto all'ambiente di lavoro e una sua relazione clinica ha valore fondamentale nei confronti dell'azienda e del Medico competente, perché è un atto che proviene da un Ente pubblico. L'avvocato, semmai, potrà servire dopo il danno: un suo coinvolgimento può essere vagliato e gestito con l'aiuto del sindacato, tenendo sempre presente che l'azione collettiva resta la strada maestra.

Sindacato (*Legge 300/1970 – Statuto dei Lavoratori*)

Organizzazione che rappresenta i lavoratori e le lavoratrici e si impegna a tutelare i loro diritti e interessi in ambito lavorativo. Il sindacato agisce per migliorare le condizioni di lavoro, negozia contratti collettivi e garantisce che le leggi sul lavoro siano rispettate. Opera su scala nazionale e ha delegati a livello aziendale e territoriale. Svolge un ruolo cruciale per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, in particolare pretendendo il rispetto di leggi e normative sulla sicurezza e ambienti di lavoro salubri e protetti. Le sue funzioni principali includono la segnalazione e risoluzione dei rischi, la negoziazione con i datori di lavoro, la formazione dei lavoratori e l'assistenza in caso di incidenti o malattie professionali.

Bisogna distinguere tra sindacato interno all'azienda ed esterno ad essa.

Fa parte della prima categoria la Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) o, dove non è costituita, la Rappresentanza sindacale aziendale (RSA). Questa può avere un ruolo molto importante nel promuovere e ottenere salute e sicurezza sul posto di lavoro. Ad esempio, valutando e verificando insieme al RLS le necessità di modifiche di impianti, dispositivi, procedure, nonché di investimenti per la sicurezza e, dopo aver elaborato le relative proposte, sottoporle a verifica nei gruppi omogenei con assemblee di reparto, per poi integrare le richieste in una vertenza aziendale (o di gruppo). Le assemblee retribuite sulla sicurezza possono essere uno strumento importante per concordare le richieste ma anche per affrontare problematiche di formazione, di dispositivi di protezione, di sorveglianza sanitarie e di quant'altro concorre ad aumentare la sicurezza dei lavoratori.

All'interno dell'azienda e sul territorio i sindacati non sono tutti uguali: c'è sindacato e sindacato e, nello stesso sindacato, coesistono diversi modi di fare sindacalismo o azione collettiva. Il SIAL Cobas punta a una presenza attiva tramite l'elezione a RLS di persone disponibili e attente ai temi della sicurezza e dell'ambiente. Per questo, nella visione del sindacalismo di base, è fondamentale sostenere il RLS e la RSU con la formazione e gli strumenti adeguati. Nei rapporti con l'azienda è inoltre necessario sostenere le vertenze, sia collettive che individuali, con l'ottica di trasformare ogni singola vicenda in un miglioramento generalizzato, cambiando modi, strumenti e ambiente di produzione.

Collettivo

Formato da lavoratori e lavoratrici, può essere un modo e uno strumento per avere una voce in più, in grado di coinvolgere iscritti a diversi sindacati e non. L'obiettivo è farsi sentire nell'azienda per spingere su alcuni temi particolari e non farsi imbrigliare solo tra gli organi ufficiali (RSU/RSA, RLS, sindacati).

Organismo di vigilanza (Art. 13 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

La vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla Azienda sanitaria locale (ASL) competente per territorio, dall'Ispettorato nazionale del lavoro (prevalentemente attraverso il contrasto al lavoro irregolare) e, per quanto di specifica competenza, dal Corpo nazionale dei Vigili del fuoco (VVF). La maggior parte degli operatori afferenti ai citati servizi ricoprono funzioni di polizia giudiziaria, nell'ambito delle quali accertano reati, emanano le relative prescrizioni correttive e comminano le conseguenti sanzioni, che possono arrivare fino alla sospensione completa o parziale dell'esercizio controllato (Art.14 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.); il tutto, in costante relazione con la magistratura inquirente (Procura della Repubblica).

E' convinzione diffusa che ricorrere agli organismi di vigilanza sia inutile, in quanto non in grado di modificare lo stato delle cose. Ciò è parzialmente vero, anche per i limiti di organico, di riduzione dei poteri e per le modalità di lavoro sempre più centrate sulla carta e meno sulle ispezioni nelle aziende, ma non si può ignorare che se si impara a formulare e inoltrare esposti motivati e circostanziati (sia dal singolo dipendente, che dal RLS), attraverso i canali giusti, i responsabili di tali organismi sono tenuti a intervenire.

Ancora una volta potrà servire un aiuto del sindacato o da altre realtà di tutela (ad esempio Medicina Democratica, www.medicinademocratica.org).

Strumenti:

Testo unico (TU) (D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

Il Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi lavoro recepisce le direttive comunitarie in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La norma propone un sistema di gestione della sicurezza e della salute in ambito lavorativo preventivo e permanente, attraverso:

l'individuazione dei fattori e delle sorgenti di rischio;

la riduzione al cosiddetto "rischio residuo";

il continuo controllo delle misure preventive,

l'elaborazione di una strategia aziendale.

Le disposizioni si applicano a tutti i settori di attività, privati e pubblici e a tutte le tipologie di rischio.

Documento valutazione rischi (DVR) *(Artt. 28, comma 2 e 29 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)*

È il documento di formalizzazione della valutazione dei rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito di una organizzazione. Individua e quantifica i rischi, adotta le misure di prevenzione e di protezione, con il relativo programma di attuazione, per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari (stress lavoro correlato, gravidanza, ...). Deve essere tempestivamente rielaborata e le misure di prevenzione aggiornate a seguito di infortuni significativi (compresi i mancati infortuni – cosiddetti “near miss” – cioè incidenti fortunatamente senza conseguenze, ma che avrebbero potuto averne), quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità e in occasione di modifiche del processo produttivo.

L'elaborazione del documento, previsto dal Testo unico (TU) e redatto al termine del processo di valutazione del rischio, è uno degli obblighi non delegabili del Datore di lavoro (DL); è redatto, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e il Medico competente (MC), previa consultazione del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

In caso di copresenza negli stessi luoghi di lavoratori afferenti a più aziende (appalto, somministrazione, opera, ...), il datore di lavoro committente promuove la cooperazione e il coordinamento elaborando un unico Documento di valutazione dei rischi (DUVRI) che indichi le misure adottate per eliminare o, dove ciò non è possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze *(Artt. 23, comma 3 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)*

Dispositivi protezione individuale (DPI) *(Artt. 47 e segg. D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)*

Impediscono che un evento che si è verificato, per ridotta o assente prevenzione, possa produrre danni gravi al lavoratore. I Dispositivi di protezione individuale (DPI), il cui costo e manutenzione sono a carico del Datore di lavoro (DL), devono obbligatoriamente possedere specifiche caratteristiche di idoneità per l'impiego a cui sono destinati: massima protezione e migliore tollerabilità possibile. Il ricorso è opportuno, addirittura necessario, quando le misure di prevenzione non garantiscono la tutela dei lavoratori.

Inchiesta 'Pensa alla salute'

Si tratta di un questionario elaborato dal SIAL Cobas e pensato per rilevare rischi e danni originati da diverse aziende (officine, uffici e altro), garantendo l'anonimato del lavoratore. Lo strumento è adattabile alle singole realtà ed è a disposizione contattando il sindacato all'indirizzo mail info@sialcobas.it. Può essere somministrato in occasione delle assemblee, sia in formato cartaceo sia online, mediante QR o sistemi come Google moduli. Dalle risposte potranno emergere situazioni di rischio, sia fisico (movimentazione carichi pesanti, rumore, sostanze chimiche, ecc.) che mentale, tra cui lo stress lavoro correlato.

Azioni:

Informazione, formazione e addestramento *(Artt. 36 e 37 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)*

Formazione, informazione e, dove previsto, l'addestramento del personale sono cardini dell'impianto normativo del Testo unico (TU).

Tutti i lavoratori hanno diritto a ricevere un'informazione adeguata in materia di prevenzione e protezione (art. 36), e le figure coinvolte nella sicurezza aziendale devono ricevere specifica formazione. Formazione e addestramento devono avvenire in occasione (art. 37, commi 4): della costituzione del rapporto di lavoro; del trasferimento o cambiamento di mansioni; dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro/nouve tecnologie/sostanze/miscele pericolose.

Nel dettaglio, Dirigenti, Preposti, RLS, addetti al primo intervento sanitario e antincendio, lavoratori stessi, devono ricevere un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico a cura del Datore di lavoro (DL) e in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. La loro formazione, in particolare, comprende la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio; la valutazione dei rischi; l'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione (art. 37, comma 7).

Prevenzione aziendale *(Art 2, comma 1, lettera "n" D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)*

Si riferisce a tutte le attività e le misure adottate da un'impresa per ridurre o eliminare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, prevenendo incidenti, malattie professionali e danni all'ambiente e agli asset aziendali. Comprende una serie di azioni che vanno dalla valutazione dei rischi alla formazione dei dipendenti, fino all'adozione di Dispositivi di protezione individuale (DPI) e all'implementazione di procedure di sicurezza.

Un'azienda può adottare un Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) *(Art.*

30, comma 5 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.) che, qualora accreditato, adottato e controllato secondo linee guida specifiche e validate, ha efficacia esimente nei confronti della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni (D.Lgs 231/2001). Lavoratori, RLS e sindacato devono vigilare affinché non si tratti (come spesso accade) di scatole vuote finalizzate esclusivamente ad eludere responsabilità precise.

Inidoneità permanente e diritto alla ricollocazione (Art. 42 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

L'inidoneità permanente è una condizione in cui un lavoratore, a seguito di un incidente o malattia (sul lavoro o meno), non è più in grado di svolgere le proprie mansioni lavorative a causa di limitazioni fisiche o psichiche permanenti. Questa condizione viene certificata dal Medico competente (MC), sulla base di accertamenti specialistici che attestino che il lavoratore non ha più la capacità di svolgere il suo lavoro abituale in sicurezza e senza rischi per la sua salute.

La legge prevede il diritto alla ricollocazione: nel caso in cui il lavoratore non possa più svolgere le stesse mansioni, il Datore di lavoro (DL) è obbligato (dove possibile, prevede purtroppo la legge) a trovare una nuova posizione lavorativa adatta alle sue condizioni fisiche. Se tale ricollocazione non è possibile, il DL deve individuare una mansione alternativa, anche di livello inferiore, purché mantenga la retribuzione originaria. Solo laddove anche questa collocazione sia realmente inattuabile, il DL può prendere in considerazione di risolvere il rapporto di lavoro.

In caso di non idoneità o gravi limitazioni temporanee non si deve mai accettare di restare a casa in malattia, ferie, recuperi, men che meno in permesso non retribuito; è essenziale rivolgersi al sindacato.

Se si destina il lavoratore a sedi e/o orari del tutto discutibili, mai arrendersi a tale vessazione o, peggio, lasciare l'impiego: anche in questo caso rivolgendosi al sindacato si può individuare la strategia più opportuna: ricorso all'ATS/ASL, avvio pratiche per Legge 104, segnalazione malattia professionale e altro ancora.

Se il lavoratore ritiene che ci sia un trattamento discriminatorio a causa del problema di salute, si può chiedere supporto sindacale e/o legale. Se nonostante il parere del Medico competente il Datore di lavoro non adotta misure adeguate, un avvocato specializzato in diritto del lavoro valuterà l'opportunità di un'azione legale, anche tramite il sindacato.

Ricorso avverso il giudizio del Medico competente (Art. 41, comma 9 D.Lgs 81/2008 e s. m. e i.)

E' uno strumento che consente al lavoratore di contestare una valutazione di idoneità/inidoneità lavorativa, qualora ritenga che il giudizio del Medico competente (MC) non rispecchi correttamente le sue condizioni fisiche e psichiche, e di chiedere una nuova valutazione o

una revisione della decisione presa.

Il Medico competente, professionista nominato dall'azienda, è responsabile di esprimere un giudizio sulla salute dei lavoratori in relazione alle mansioni che svolgono. Se un lavoratore viene dichiarato non idoneo (totalmente o parzialmente) a svolgere una determinata attività o a continuare a lavorare, il lavoratore ha il diritto di contestare tale decisione.

Il ricorso avverso il giudizio del Medico competente, preferibilmente da gestire tramite il sindacato, va presentato alla sede territorialmente competente delle ASL/AT tassativamente entro 30 giorni dalla ricezione dello stesso, quando si ritiene che il Medico competente non abbia preso in considerazione tutti gli aspetti della salute del lavoratore o non abbia valutato correttamente la sua capacità di lavorare.

Esposto all'Organo di vigilanza e alla Procura della Repubblica

Sono atti formali attraverso cui un lavoratore, un delegato sindacale, un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) o anche un'organizzazione sindacale segnala un presunto comportamento illecito o una violazione delle normative di sicurezza sul posto di lavoro, chiedendo che le autorità competenti intervengano per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

L'esposto all'Organo di vigilanza (Azienda sanitaria locale, Ispettorato del lavoro, Vigili del fuoco) serve ad attivare controlli e interventi correttivi. Un esposto alla Procura della Repubblica (rappresenta l'Autorità giudiziaria e si occupa di indagare e perseguire reati) è un atto che segnala un possibile reato in ambito di sicurezza sul lavoro; potrebbe portare a un'indagine e, se le prove sono sufficienti, a una responsabilità penale.

Entrambi gli strumenti sono fondamentali per garantire che le leggi sulla sicurezza sul lavoro siano rispettate e per proteggere la salute e il benessere dei lavoratori, anche se è opportuno procedere con gradualità, rivolgendosi, in prima battuta, all'Organo di vigilanza e, solo in caso di mancato o inefficace intervento, all'Autorità giudiziaria.

Un esposto, per essere efficace e avere possibilità di successo deve contenere la descrizione dettagliata della situazione di rischio o della violazione e, possibilmente, prove documentali (foto, registrazioni, testimonianze) a supporto della segnalazione.

Cosa fare:

Quando ti ammali di lavoro o sei vittima di un incidente sul lavoro

Se ti ammali per motivi legati al lavoro (malattia professionale) o sei vittima di un infortunio sul lavoro, è fondamentale ottenere assistenza medica, documentare la malattia o l'incidente

e farsi assistere dal sindacato. Il lavoratore ha diritto a risarcimenti e indennizzi in base alla gravità del danno subito. Il supporto del sindacato è fondamentale per la difesa dei diritti del lavoratore vittima di malattia professionale o infortunio sul lavoro, soprattutto quando gli Enti preposti (INAIL per l'indennizzo e ASL/ATS per stabilire responsabilità civili e penali) non fanno tutto il loro dovere.

Per malattia professionale si intende qualsiasi stato morboso in rapporto causale con lo svolgimento dell'attività lavorativa. Contrariamente all'infortunio si può sviluppare anche a distanza di anni dall'esposizione del rischio: ciò rende più difficile (ma non impossibile) dimostrare la dipendenza dall'attività lavorativa. La legge prevede un periodo di indennizzabilità entro il quale può prodursi la malattia: bisogna attivarsi, meglio se tramite il sindacato, appena si viene a conoscenza di avere una patologia di possibile origine lavorativa.

Cosa fare se si ritiene di essersi ammalati a causa del lavoro? Rivolgersi al proprio medico di base o allo specialista che sta seguendo la malattia e chiedere di far partire il "primo certificato di malattia professionale", che attiva: sia l'INAIL per eventuali risarcimenti del danno, sia l'ASL/ATS, che indaga sulla malattia per rimuoverne le cause e individuare eventuali responsabilità dell'azienda. Avvisare il sindacato per seguire la pratica. Se il medico non vuole fare il certificato, rivolgersi direttamente al sindacato per seguire strade alternative.

E' un infortunio sul lavoro ogni evento, determinato da causa violenta, in occasione di lavoro, dal quale derivi una lesione o una malattia che rende necessaria l'astensione dal lavoro per più di tre giorni.

Cosa fare quando si verifica un infortunio sul lavoro? Recarsi immediatamente (preferibilmente con ambulanza, lasciando ad altro mezzo solo i casi minori) in pronto soccorso per ricevere le prime cure e ottenere il rilascio del "primo certificato di infortunio" dal quale risultino: diagnosi, prognosi iniziale, data, ora e circostanze.

Se alla scadenza della prognosi iniziale la guarigione non è avvenuta si deve continuare l'astensione dal lavoro (Inabilità temporanea assoluta, ITA). Il medico di famiglia deve prorogare la prognosi esplicitando nell'apposito certificato che si tratta di continuazione dell'infortunio. Quando si chiude l'infortunio (non è detto che si tratti sempre di guarigione), l'INAIL deve comunicare al lavoratore la durata dello stesso e se residuano condizioni invalidanti deve riconoscere una percentuale di invalidità permanente (da non confondere con l'invalidità civile, di pertinenza INPS). La denuncia di infortunio inoltrata dal medico del pronto soccorso viene ricevuta dall'organo di vigilanza che dovrebbe avviare l'indagine di polizia giudiziaria per accertare le responsabilità penali di quanto accaduto e rimuovere le cause, al fine di evitare che altri infortuni simili possano accadere.

In moltissimi casi INAIL appare restia a riconoscere i diritti dei lavoratori infortunati (così come quelli dei lavoratori affetti da malattia professionale) e spesso passa d'ufficio la pratica

all'INPS, considerando il danno conseguente a causa comune e non lavorativa. E' perciò importante che il lavoratore che ha subito un infortunio prenda contatto con i suoi referenti sindacali, anche perché i giorni di assenza per malattia comune, al contrario dell'infortunio sul lavoro o della malattia professionale, gravano sul periodo di comporto per il mantenimento del posto di lavoro.

Quando hai problemi di salute nella tua mansione

E' importante agire prontamente contattando il sindacato, consultando il Medico competente (MC) e, se necessario, chiedere un ricollocamento o modifiche alle mansioni. Se il problema è causato da malattia professionale, si dovrà sporgere denuncia all'INAIL e ottenere l'indennità o il risarcimento previsto. Se il datore di lavoro non prende misure adeguate, è indispensabile chiedere supporto sindacale o legale. La salute e il benessere sul lavoro sono diritti fondamentali, e la legge tutela i lavoratori in caso di infortuni o malattie professionali.

Il Medico competente (MC), nominato dal Datore di lavoro (DL) deve esprimere il giudizio di idoneità sanitaria alla mansione specifica, avverso il quale il lavoratore può ricorrere qualora non lo condivide.

Se l'azienda non attua le disposizioni contenute nel giudizio di idoneità il lavoratore, per il tramite del sindacato, deve fare una segnalazione all'Organo di vigilanza (ASL) del territorio.

Se il problema di salute è legato allo stress lavoro-correlato (che si manifesta con disturbi sia fisici sia disturbi psicologici, come ansia, depressione, burnout), è importante parlarne con uno specialista di salute mentale, meglio se pubblico, ad esempio Centro psico sociale (CPS), e richiedere, meglio se tramite il sindacato, un intervento dell'azienda per ridurre il carico di lavoro o le fonti di stress. L'azienda ha l'obbligo di prevenire e ridurre i rischi tra cui quelli psico-sociali, come lo stress lavoro-correlato, e deve adottare misure adeguate.

Se la malattia o l'infortunio non viene riconosciuto come professionale dall'INAIL, o se ci sono controversie, si può richiedere, tramite il sindacato, una visita a un medico legale per ottenere una perizia sulla connessione tra la salute e le condizioni di lavoro.

Quando i Dispositivi di protezione individuale non vanno bene

La legge impone al Datore di lavoro (DL) di verificare l'adeguatezza e l'ergonomicità dei dispositivi, di garantirne l'approvvigionamento e, in caso di dispositivi non monouso, la manutenzione. I costi, di approvvigionamento e manutenzione, non devono mai ricadere sul lavoratore che è tenuto a segnalare, anche tramite il sindacato, presunti malfunzionamenti e inappropriata. Se il lavoratore ha provate difficoltà nell'utilizzo del DPI fornito dall'azienda, il Datore di lavoro, dopo la valutazione del Medico competente (MC), deve fornire mezzi alternativi,

anche personalizzati, il cui costo ricade interamente (senza franchigie o limiti economici) sul Datore di lavoro stesso.

Se i DPI non sono adatti, la salute e sicurezza del lavoratore sono a rischio. È essenziale comunicare il problema al Datore di lavoro, consultare il Medico competente, coinvolgere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) e, se necessario, contattare l'Organo di vigilanza dell'ASL/ATS.

Quando individui rischi sul lavoro per te o per altri

L'incolumità dei lavoratori è la priorità in ogni luogo di lavoro: per questo rifiutare di lavorare in condizioni che mettono a rischio la propria salute e sicurezza e quella dei colleghi (rischio grave e immediato) è un diritto e anche un dovere nei confronti di sé stessi e dei compagni di lavoro. È fondamentale agire prontamente per evitare incidenti o danni alle persone segnalando il possibile rischio. Per tutelarsi legalmente, in ottica di possibili denunce e segnalazioni, è indispensabile fare segnalazione formale del rischio, anche con l'appoggio del sindacato. Una volta individuato il pericolo:

1. interrompere il lavoro e allontanarsi dalla zona pericolosa; avvisare subito i colleghi e mettere in atto le procedure di emergenza come evacuazione e primo soccorso.
2. coinvolgere il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), prendere contatto col sindacato, segnalare al Datore di lavoro (DL), direttamente o tramite il Preposto, se presente, facendo seguire una nota scritta.
3. tenere copia di ogni comunicazione inviata al Datore di lavoro e di eventuali risposte ricevute, in modo da avere traccia di ciò che è stato comunicato e delle azioni successivamente intraprese (o non).

Conclusione

Con questa prima versione del vademecum vogliamo rendere disponibile una spiegazione sintetica dei diritti e delle modalità con cui possono essere portati avanti dai singoli lavoratori/trici e dai diversi organismi (RLS, RSU/RSA, sindacati) e come coinvolgere le istituzioni preposte. Le leggi esistenti in Italia sono sostanzialmente buone; quel che manca è l'applicazione concreta nei luoghi di lavoro perché, troppo spesso, si risparmia proprio sugli investimenti in sicurezza: impianti avanzati tecnologicamente, manutenzione preventiva e ordinaria, formazione reale e non solo sulla carta, affiancamento nella mobilità professionale e nell'inserimento dei neoassunti per lo più precari. Il continuo pressing per aumentare la produttività nella produzione ma anche nei settori impiegatizi comporta spesso scaricare le mansioni peggiori sugli ultimi arrivati a tempo determinato o dipendenti delle agenzie interinali e questo fa

sottovalutare i rischi sulla salute individuale e sulla sicurezza in ogni luogo di lavoro. A questi temi manca sicuramente l'impatto ambientale che ogni realtà dovrebbe considerare (e su cui torneremo).

Nel testo trovate la parola sindacato come se fosse la soluzione dei problemi (e se lo fosse non saremmo in queste condizioni che peggiorano). Quindi ci teniamo a chiarire che restiamo convinti che è attraverso l'azione collettiva che si trova la soluzione dei problemi. Certamente l'azione individuale quando si parla di diritti legali è importante averla a disposizione, e in Italia c'è; ma se si interviene dopo il danno si possono ottenere parziali indennizzi dei danni subiti individualmente e socialmente. Quello che serve a ognuno, a tutti e tutte, alla società, è che si agisca per abbattere nocività, infortuni, malattie professionali e morti da lavoro. Oltre ad avere questi obiettivi è importante che si agisca senza delegare ad altri e senza aspettarci soluzioni miracolose dal "sindacato".

Il sindacato SIAL-Cobas nasce come altri perché insoddisfatti delle realtà precedenti e per tenere aperta una via che consenta ai lavoratori e alle lavoratrici di decidere piattaforme, richieste sindacali e delegazioni che portino avanti la trattativa e questo vale anche sulla salute e sicurezza nei posti di lavoro. Per agire al meglio proponiamo di partire dai problemi che emergono nelle assemblee retribuite nei gruppi omogenei e in assemblea generale dove poter decidere le richieste e le modifiche da portare in direzione. La elezione della RSU che coinvolge tutti è la via principale e insieme alla elezione degli RLS e ai sindacati presenti sono gli strumenti che possono rendere concrete le modifiche necessarie in ogni luogo di lavoro. Nel settore bancario e assicurativo non sono previste le elezioni delle RSU da parte di tutti i lavoratori. In altre categorie ci sono ostacoli alle elezioni delle RSU e RLS. Nei casi dove è necessario si tratta di far eleggere la RSA (Rappresentanza Sindacale Aziendale) da tutti i lavoratori (non nominarle dal sindacato e neanche farle votare solo dai propri iscritti) in modo da presentare una modalità di agire sindacale che si rivolge sempre a tutti. Cercando per questa strada di coinvolgere anche altri sindacati per far eleggere da tutti i delegati sindacali.

Dopo averci provato non ci si deve fermare e l'art. 9 dello statuto dei lavoratori è una possibilità prevista dalla legge che non va dimenticata.

Lo strumento del Collettivo aziendale è uno strumento in più che consente di coinvolgere anche attivisti e interessati a temi della salute e della sicurezza e per agire e agitare temi importanti o che vengono tralasciati dalle diverse strutture sindacali (non può essere il solo strumento).

Con queste considerazioni cerchiamo di sottolineare alcune problematiche e come intendiamo proporre di agire nei luoghi di lavoro per cambiare la realtà. Buon lavoro a tutte/i.

Schede sicurezza: che fare

- Sorveglianza sanitaria
- Gravidanza e lavoro
- Movimentazione manuale carichi di lavoro
- La malattia professionale
- Dispositivi di protezione individuale infortunio sul lavoro
- Stress lavoro correlato

e altre sono in preparazione.

Se sei interessato sono disponibili delle schede e ce le puoi richiedere via mail a: info@sialcobas.it

Consigli di lettura: il libro di Giuseppe Ciarallo

Era bello il mio ragazzo

Morti sul lavoro. Canzoniere del dolore e della rabbia

Ed. Pendragon a cura di Comma 2 e di AFeVA Emilia Romagna

Link utili



qui trovi un video: https://www.youtube.com/watch?v=STbbUzxZ_-A



<https://www.ispettorato.gov.it/documenti-e-normativa/normativa-di-interesse/salute-e-sicurezza-nei-luoghi-di-lavoro/>



<https://www.medicinademocratica.org/wp/>



<https://www.puntosicuro.it/>



<https://amblav.it/>

