

***I RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER  
LA SICUREZZA (RLS) E LA RIUNIONE  
PERIODICA DI PREVENZIONE, DALLA SUA  
PREPARAZIONE ALLA PROGETTAZIONE  
DELLE ATTIVITA':  
NORME, TECNICHE E STRUMENTI.***

19/10/2013

ASUR (Azienda Sanitaria Unica Regionale) Marche  
area vasta territoriale n. 3 – sede di Civitanova Marche MC  
SPreSAL (Servizio Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro)

La riunione periodica di prevenzione è stata istituita dal DLgs 626/94, è stata confermata dal DLgs 81/08 (art. 35) e dal DLgs 106/09.

- ◆ E' un elemento importante del processo di comprensione e gestione del rischio occupazionale, quindi anche un elemento importante del sistema d'impresa nel suo complesso.

## Un caso particolare ma sempre meno infrequente:

nelle aziende “certificate” per i sistemi di qualità ed ancor più in quelle dotate di un SGS (Sistema di Gestione della Sicurezza), la riunione periodica di prevenzione è parte integrante dei processi di verifica della conformità (o meno) ai requisiti che l’azienda stessa si è data, di aggiornamento degli strumenti operativi e degli obiettivi che l’azienda ha espressamente fissato per sé stessa.

## Un po’ come una riunione di condominio ?

Forse sì, il paragone può reggere tenendo presente che, in questo caso, ciò che si condivide non è un titolo di proprietà ma un **“vivere nello stesso luogo”** e un confrontare conoscenze, punti di vista, interessi diversi che devono trovare **COMUNQUE** un punto d’incontro, così che si possa con-vivere nel modo migliore.

## I componenti obbligatori

- ✓ Il datore di lavoro o un suo rappresentante.
- ✓ Il RSPP.
- ✓ Il medico competente, se nominato.
- ✓ Il RLS.

I componenti facoltativi ma utili anche come presenza sistematica, soprattutto nei sistemi aziendali di grandi dimensioni; possono anche essere integrati nella mailing-list di tutte le riunioni.

- ✓ Gli ASPP.
- ✓ I dirigenti aziendali che, seppure non membri del SPP, hanno un ruolo sistematico nelle azioni aziendali di prevenzione (ad esempio, il dirigente dell'Ufficio Acquisti).
- ✓ I consulenti aziendali "esterni", il cui ruolo non è sostitutivo di quello del datore di lavoro ma di sostegno tecnico a quest'ultimo.

I componenti facoltativi, utili in particolari occasioni: possono essere presenti a singole riunioni, su invito in relazione a temi specifici.

- ✓ Gli ASPP.
- ✓ I dirigenti e preposti aziendali che, seppure non membri del SPP, hanno un ruolo in alcune specifiche azioni aziendali di prevenzione.
- ✓ I consulenti aziendali "esterni", il cui ruolo non è sostitutivo di quello del datore di lavoro ma di sostegno tecnico a quest'ultimo.
- ✓ Il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro della ASL / ASUR.

Gli argomenti che devono essere necessariamente affrontati nel corso della riunione

Resoconto delle evoluzioni significative che sono intervenute nel sistema aziendale.

Resoconto aggiornato della valutazione dei rischi.

Consuntivo degli interventi già realizzati di prevenzione, protezione, promozione della salute e della sicurezza.

Esposizione dei risultati della sorveglianza sanitaria.

Analisi degli eventi negativi accaduti (ovvero "non conformità" nelle aziende dotate di un SGS): casi-sentinella e cluster di infortuni, "quasi-infortuni", malattie professionali etc.

Definizione del programma delle cose che si intende fare.

## Una riunione periodica di prevenzione significativa ...

... può essa stessa portare ad un aggiornamento significativo del documento di valutazione dei rischi (DVR), eventualmente anche del documento di valutazione dei rischi da interferenza (DUVRI).

Tale aggiornamento può essere semplicemente costituito da un verbale della riunione ben fatto.

Un argomento che può essere utile affrontare nel corso della riunione, anche in assenza di uno specifico obbligo di legge:

il dettaglio applicativo del DVR nelle sue varie articolazioni (compreso il DUVRI) specificando già in tale sede “chi fa che cosa”, con quale grado di responsabilità e autonomia, con quali scadenze temporali per le varie sotto-fasi di processo, con quali risorse.

Di ogni riunione periodica di prevenzione, esattamente come di quella di condominio, va steso un verbale. Chiunque vive in condominio sa che si tratta di tutt'altro che una formalità, anche solo per dare atto della circostanza che non si è riusciti a trovare un accordo su uno o più punti.

E' normale riunirsi una volta all'anno, anche solo per dirsi (e scrivere !) che non ci sono novità sostanziali e tutto è andato bene, ma se occorre ci si riunisce anche più spesso: ad esempio perché si è rotta la caldaia per il riscaldamento a metà novembre e non si può aspettare di discuterne dopo l'inverno.

**Premesse generali alla riunione: deve pre-esistere un linguaggio comune, comprensibile a tutti e con significati-base condivisi.**

Anche la riunione meglio preparata e più partecipata può essere resa vana dal "tecnichese" del geometra incaricato di studiare le possibili soluzioni al problema delle perdite d'acqua dal tetto, dell'igienista industriale che parla di microgrammi al metro cubo, TLV e VLEP, del medico che parla di FVC, VEMS e DLCO, interloquendo solo con "i propri simili", così come dall'oscurità dei numeri esposti da un amministratore che, non sapendo o non volendo farsi capire, mantiene incomprensibili gli elementi che compongono il bilancio (nel caso specifico, quello della prevenzione).

## Ci vogliono le parole per dire e per comprendere.

- ◆ Poiché è illogico dare per scontato che tutti possiedano già in partenza le conoscenze necessarie a comprendere alcuni contenuti tecnici degli argomenti che vengono trattati, è fondamentale che igienisti industriali e medici provvedano a spiegare e spiegarsi. Possono essere molto utili un'appendice della riunione periodica o una riunione straordinaria *ad hoc*, organizzata in forma seminariale, in cui l'igienista industriale spieghi, ad esempio, i concetti essenziali relativi ai valori-limite e il medico spieghi, ad esempio, i concetti essenziali relativi all'audiometria, alla spirometria, al monitoraggio biologico.

## Altre premesse generali alla riunione: devono essere stati stilati, da chi ne ha capacità e poteri, quanto meno un'ipotesi di bilancio consuntivo e un'ipotesi di bilancio preventivo.

Consuntivo e preventivo presuppongono che sia stata condotta una valutazione dei problemi in atto (*"è crollato un cornicione"*) o anche solo potenziali (*"potrebbe crollare un cornicione"*) e che tale valutazione:

- ◆ esista davvero (non sia un pacco di fotocopie o un copia/incolla di file preconfezionati);
- ◆ b) sia possibile leggerla, comprenderla, commentarla da parte di tutti i soggetti coinvolti;
- ◆ c) sia aggiornabile sulla base dell'evoluzione della "realtà della casa", dell'esperienza maturata (ad esempio: gli inconvenienti avvenuti, i "quasi incidenti"), dei commenti di cui sopra, delle nuove leggi, delle nuove conoscenze tecnico-scientifiche.

Caratteri generali della riunione: deve avere un Ordine del Giorno, comunicato per tempo a tutti gli invitati, che comprenda anche la possibilità di inserire delle “varie ed eventuali”.

Caratteri generali della riunione: deve portare a decisioni, con una chiara definizione degli impegni (anche economici), degli incarichi e delle responsabilità, dei risultati attesi, della scala delle priorità, dei tempi di attuazione.

Perché la riunione sia utile, infine ...

... bisogna “CREDERCI”.

Se la si affronta semplicemente come un fastidioso obbligo formale a cui bisogna adempiere per legge (“per forza”), è difficile che ci si renda conto delle sue reali potenzialità e che la si renda produttiva.



## La riunione va preparata.

Questo per un RLS vuol dire:

- aggiornare la propria conoscenza di tutti i luoghi di lavoro che non siano “i suoi”, anche recandosi sul posto;
- ascoltare i lavoratori, promuovendo situazioni che facilitino la loro espressione (sopralluoghi informali, assemblee, questionari);
- definire con i lavoratori ciò che una volta si sarebbe definita una “piattaforma” (cioè un quadro di esigenze, obiettivi, priorità, strumenti, scaletta dei tempi).

Gli strumenti per preparare la riunione da parte del RLS (impiegando il suo “monte-ore” specifico):  
**costruire una buona “cassetta degli attrezzi”.**

- ◆ 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.

## Sopralluoghi congiunti con RSPP, ASPP, medico competente.

- Costituiscono l'occasione di una verifica "sul campo" del DVR, con il valore aggiunto della compresenza e competenza di vari interlocutori "professionali".
- Sono un ottimo momento per studiare soluzioni tecniche e organizzative a problemi come la scelta della conformazione e del posizionamento di una cappa aspirante, la difficoltà di utilizzare la protezione dell'organo lavoratore di una macchina o un DPI, la complessità della comprensione di una criticità di postura e/o di movimento legata a operazioni di lavoro particolari.
- Problemi e ipotesi di soluzione individuati potranno integrare l'Ordine del Giorno della riunione.

Sopralluoghi più informali condotti dal solo RLS (previo assenso del sistema organizzativo aziendale), cogliendo tali momenti per un colloquio non rituale con i lavoratori.

Sono occasioni per una prima definizione e per successive verifiche dell'articolazione, delle caratteristiche costitutive e del profilo dei problemi attivi dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori (la "carta d'identità" dei gruppi omogenei).

Assemblee con i lavoratori (iniziative specifiche sui temi della salute e della sicurezza **oppure** iniziative “generaliste”, nell’ambito delle quali i temi della salute e della sicurezza costituiscono semplicemente uno o più dei punti all’Ordine del Giorno)

- ◆ Possono essere molto utili come momenti di informazione, sensibilizzazione, partecipazione ma possono essere molto difficili da organizzare, soprattutto in realtà aziendali piccole o frammentate.
- ◆ Anche queste assemblee possono prevedere un’utile partecipazione di invitati “esterni”, ad esempio il medico competente.
- ◆ Anche questa assemblee possono servire alla definizione dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori.

## Questionari

- ◆ Sono ottimi strumenti operativi anche perché lasciano traccia di sé: così, ad esempio, si possono confrontare le risposte date dai lavoratori oggi con quelle date qualche tempo prima, per verificare se vi sia la percezione di una stabilità, di un miglioramento o di un peggioramento dello stato di salute soggettivo e della sicurezza.
- ◆ Possono essere di più facile gestione rispetto alle assemblee nelle realtà aziendali piccole o frammentate, così come in tutti i casi in cui sia difficile raggiungere personalmente i lavoratori.
- ◆ I questionari sono sempre molto utili come contributo alla definizione dei GRUPPI OMOGENEI di lavoratori.

## Il concetto di GRUPPO OMOGENEO di lavoratori.

Omogenei per tipologia di lavoro e ambiente in cui esso si svolge, ma anche per tipologia di rischi e “problemi” nel loro complesso.

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

**Quello di GRUPPO OMOGENEO è un concetto che deriva, con contenuti pressoché identici, da due storie molto diverse che in Italia hanno finito per incontrarsi (o almeno dovrebbero incontrarsi):**

- 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 e adottata, tra l'altro, dalla ACGIH statunitense e dall'AIDII italiana (si veda l'introduzione a tutte le edizioni del loro manuale sui “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 è un'ottima occasione per promuovere la partecipazione dei lavoratori al processo di prevenzione, aumentando la loro consapevolezza dei problemi e delle azioni necessarie per affrontarli (anche con loro coinvolgimento e responsabilità individuale).

Un primo approccio alla definizione dei gruppi omogenei, il più semplice e quello da cui è più facile partire, nasce dal far coincidere i gruppi medesimi con i reparti (*“manovia, magazzino materie prime, uffici ...”*) o le mansioni (*“saldatori, tornitori, verniciatori ...”*).

La prima “mappatura” che ne deriva va poi verificata e affinata (evitando di arrivare ad affinarla troppo, perché a forza di valorizzare le differenze a scapito delle affinità si corre il rischio che alla fine si individuino tanti gruppi omogenei quanti sono i lavoratori ...). Si ribadisce che si parla di gruppo omogeneo, non di gruppo di identici.

La “mappatura” iniziale va poi verificata alla luce di dati di igiene industriale, di monitoraggio biologico, di sorveglianza sanitaria, di andamento del fenomeno infortunistico ecc., cioè esterni alla percezione dei soggetti “mappati”, ma anche alla luce della “soggettività” di quegli stessi soggetti che a quel punto, individualmente e/o per gruppi, si “auto-mappano”, si auto-valutano, riflettono su loro stessi. La mappatura va poi adattata ai cambiamenti del sistema o di parti di esso che presentino caratteri di significatività.

- ◆ *Alla fine, se si guarda l'assieme del processo, niente di più e niente di meno del ciclo (o meglio, della spirale) di Deming che tutti i fautori dei sistemi di miglioramento continuo della qualità da anni promuovono: progetta, dai, controlla, aggiorna.*

**APPARE CHIARO CHE LA VALUTAZIONE DEI RISCHI E' UN PROCESSO DI RICERCA CONTINUA, CHE SI SVILUPPA NEL TEMPO**

- ◆ **IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI (DVR), COSI' COME IL DOCUMENTO UNICO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI DA INTERFERENZE (DUVRI), E' UN FOTOGRAMMA DI QUESTA RICERCA**

## Spesso si confonde la valutazione dei rischi con il documento di valutazione dei rischi

- ◆ La valutazione comporta **a)** che esistano e siano disponibili informazioni sulla realtà aziendale specifica e sulle esposizioni che vi si realizzano **b)** che queste informazioni siano elaborate, sulla base di conoscenze / esperienze professionali e di capacità decisionali adeguate.
- ◆ Il DVR (così come il DUVRI) ha mero valore strumentale alla valutazione e al lavoro che ne consegue: deve tradurli in forma leggibile, comprensibile, consultabile, aggiornabile.

La **valutazione dei rischi** è una **descrizione della realtà**, non contiene la soluzione automatica di tutti i problemi: dopo la valutazione occorre decidere come intervenire e intervenire per modificare .

- ◆ Per questo già il DLgs 626/94 stabiliva che il DVR si completa con un programma di azioni da realizzare per il miglioramento dei livelli di salute e sicurezza.
- ◆ Il DLgs 81/08 ha sviluppato tale concetto, aggiungendo in modo esplicito che il programma deve essere corredato dalla definizione di chi fa che cosa, quando e con quali risorse.

IL DLgs 81/08, più fortemente ancora che il DLgs 626/94, stabilisce un obbligo di **consultazione** reale rispetto a **tutto il percorso** della valutazione dei rischi fino alle decisioni che ne conseguono. Ma esattamente su che cosa i vari soggetti aziendali della prevenzione si devono confrontare e consultare, nella riunione periodica di prevenzione come in ogni altra situazione della dinamica delle relazioni aziendali ?

- ◆ **CI SI PUO' CONFRONTARE E CONSULTARE SOLO RIGUARDO A QUALCOSA DI CUI TUTTI POSSEGGONO UNA LORO CONOSCENZA !!**

**I RLS CONOSCONO L'AZIENDA ? SANNO VALUTARNE RISCHI E PERICOLI ?**

- ◆ Spesso si dà per scontato che gli RLS (come gli altri soggetti della prevenzione) possiedano **a priori** una loro conoscenza e una loro lettura della **realtà aziendale e dei suoi punti critici**: in linea generale non è così (spesso, nel migliore dei casi, l'RLS conosce bene solo la lavorazione a cui è addetto), i vari patrimoni di conoscenze e le varie chiavi di lettura vanno **costruiti**.



## IL RLS "TIPICO" NON E' INGEGNERE, NON E' MEDICO, NON E' CHIMICO ... COME PUO' RIUSCIRE A CONOSCERE E VALUTARE I RISCHI PRESENTI IN AZIENDA ?

- ◆ Contano molto le interazioni. E' certo che se la consultazione si limita alla lettura "*ciascuno per proprio conto*" di un DVR già "finito" ed alla condivisione rituale, con relativa controfirma, del DVR medesimo, il processo è inutile e potenzialmente dannoso: induce false sicurezze in chi non conosce i pericoli reali, sfiducia e passività in chi li conosce.

## Una criticità e un malessere frequenti:

il RLS si sente impreparato al ruolo per tutti i suoi aspetti di natura relazionale, tecnicamente inadeguato ("*vaso di coccio*" in mezzo a una congerie di "*vasi di ferro*" di professionisti iperspecializzati), "buttato alla sbaraglio", complessivamente molto solo.

Come se ne esce ?

## IMPARARE IL “MESTIERE DI RLS” . UN METODO DI LAVORO PER VALUTARE I RISCHI, SOCIALIZZARNE LA CONOSCENZA, TROVARE SOLUZIONI.

- ◆ Come può un RLS costruire la conoscenza materiale e la capacità di lettura della realtà aziendale che nessun corso di formazione “*tecnica*”, per quanto “*specifico per il comparto*”, può garantirgli ?

## Un “buon” RLS DEVE parlare e saper parlare con i lavoratori che rappresenta, ascoltarli, aiutarli a identificare problemi ed esprimere bisogni.

- ◆ Si ribadisce che suoi strumenti fondamentali sono i sopralluoghi, le assemblee con i lavoratori (nelle aziende medie e grandi, reparto per reparto), i questionari; sono importanti anche le riunioni con le rappresentanze sindacali per tutti quei temi di salute e sicurezza che toccano anche l'organizzazione del lavoro (ad esempio, le pause, la turnazione, il lavoro notturno).
- ◆ Un passaggio fondamentale del percorso del RLS è che la definizione dei GRUPPI OMOGENEI sia condivisa con i lavoratori (possibilmente, anche con l'azienda).
- ◆ Valutazioni e azioni di miglioramento andranno condotte, oltre che per l'intero complesso dell'azienda o dello stabilimento, anche in funzione di singoli gruppi omogenei.

➤ Un “buon” RLS DEVE saper parlare con datore di lavoro, responsabile e addetti dell’SPP, medico competente (anche al di fuori della riunione periodica), così come con capi-reparto e capi-squadra.

➤ Un “buon” RLS DEVE saper parlare con l’organo di vigilanza, avendo chiaro quando ricorrere ad esso e cosa chiedergli.

**OGNI RLS HA LE SUE CARATTERISTICHE PERSONALI SPECIFICHE (specifiche capacità di comunicazione, di relazione, di sostegno agli altri, di apprendimento ...)**

- ◆ Valorizzando al meglio queste caratteristiche, ciascuno può imparare a svolgere in maniera adeguata il “mestiere di RLS”, anche in funzione delle riunioni periodiche di prevenzione. E’ questo che la formazione specifica degli RLS deve insegnare: come fare, ma soprattutto come imparare ad imparare.

## IMPARARE DAI FATTI ACCADUTI

- ◆ DOVE, COME E PERCHE' SONO ACCADUTI INFORTUNI IN AZIENDA ? Come si può conoscerli ?
- ◆ QUANTE E QUALI MALATTIE PROFESSIONALI SI SONO VERIFICATE IN AZIENDA E "DOVE" ? Come si può conoscerle ?
- ◆ CI SONO STATI DEI "QUASI-INFORTUNI" OVVERO "INFORTUNI NON ACCADUTI" CHE SI CONFIGURANO COME "EVENTI SENTINELLA" ?

## IMPARARE DAI LAVORATORI E DALLE LAVORATRICI IN OGNI REPARTO ...

- ◆ ... dal lavoro, dal "capitale umano" (come lo chiamano gli economisti aziendali)
- ◆ Quanti lavoratori ?
- ◆ Quante lavoratrici ?
- ◆ Quanti lavoratori immigrati ?
- ◆ Quanti lavoratori molto giovani e quanti molto anziani ?
- ◆ Quanti lavoratori con problemi psicofisici, malati, "inidonei" ?
- ◆ Che tipo di competenze ed esperienze hanno i lavoratori rispetto alle diverse mansioni ?
- ◆ Quali tipologie di rapporti di lavoro sono presenti in azienda ?
- ◆ Che impatto hanno il lavoro prolungato, il lavoro notturno, il lavoro straordinario sull'organizzazione produttiva generale ?

IMPARARE RIGUARDO A LOCALI DI  
LAVORO, IMPIANTI, MACCHINE,  
ATTREZZATURE

IMPARARE RIGUARDO ALLE  
MATERIE PRIME

IMPARARE RIGUARDO AL  
PROCESSO PRODUTTIVO

IMPARARE, IN SPECIFICO, RIGUARDO AL PROCESSO  
PRODUTTIVO COME RELAZIONE "IMPOSTA" TRA:

1. LAVORO
2. LOCALI, IMPIANTI, MACCHINE, ATTREZZATURE
3. MATERIE PRIME

Le forme secondo cui l'azienda collega questi tre elementi costituiscono l'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, con tutte le sue componenti dinamiche (orari, ritmi, partecipazione, conflitti ...): da comprendere se si vuole davvero comprendere i rischi e affrontarli.

## ***Imparare a conoscere “oggettivamente” i rischi***

Più o meno consapevolmente, ma inevitabilmente dobbiamo confrontare la realtà che abbiamo di fronte con uno standard di riferimento che consideriamo ottimale o quanto meno accettabile.

Se esiste uno standard, esiste sempre anche un confine, un limite, tra il “buono” e il “non buono”, tra l’accettabile e il non accettabile: aver chiaro questo limite ci è indispensabile per dare un giudizio sulla nostra realtà e per prendere decisioni.

**Soprattutto per i rischi “fisici” e “chimici” esistono dei valori-limite stabiliti per legge: 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 disponibili in ciascun contesto storico.

Il dibattito attorno ai valori-limite è vacuo:

- se non si sa quali siano gli agenti che determinano / possono determinare un'esposizione;
- se non si sa chi siano gli esposti (attuali e potenziali);
- se non esistono misurazioni / stime delle esposizioni, che tengano buon conto delle variazioni nel tempo;
- se non esistono proiezioni riguardo al rischio che consegue a dette esposizioni.

Ma se la valutazione dei rischi è "buona" e viene aggiornata quando è necessario, abbiamo tutti gli elementi per comprendere se ci troviamo di fronte a una situazione pessima, "così così", buona o ottima.

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 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, possibilmente, 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” comporti per loro un’automatica “auto-denuncia”.

- ◆ E’ esattamente il contrario: è il non rendersi conto (o peggio, il non volersi rendere conto) che ci si trova 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.
- ◆ Nella riunione di prevenzione si può, anzi si deve parlare apertamente e serenamente delle situazioni “gialle” e “rosse”.



## E ALLORA:

- ◆ Se concludiamo di trovarci 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 e fare qualcosa in tempi ragionevoli.
- ◆ In fascia rossa siamo decisamente preoccupati, bisogna capire e decidere (anche tramite una riunione straordinaria a brevissimo termine !!), quindi agire immediatamente !

Sono queste decisioni e il controllo sulla loro realizzazione 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.

## Perché è chi lavora in un'azienda che sa

- ◆ quali operazioni sono più problematiche
- ◆ quali inconvenienti sono più frequenti e più seri
- ◆ quali pulizie, manutenzioni, riparazioni si fanno quando nessun consulente e nessun operatore pubblico (salvo casi eccezionali) sono presenti in azienda, ad esempio di notte, nei fine settimana, nelle pause produttive per le ferie

## **PARLARSI !**

- ◆ È il nostro invito all' RLS, tanto quanto al datore di lavoro, al RSPP ed agli ASPP, tanto quanto al medico di azienda, tanto quanto a qualsiasi consulente aziendale.
- ◆ Una valutazione partecipata e un sistema di relazioni aziendali efficace, di cui la riunione periodica di prevenzione è un elemento fondamentale, sono garanzie (spesso, requisiti) per conclusioni credibili e risultati concreti di salute e sicurezza.